

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования детей
«Центр развития творчества детей и юношества»
поселка Краснобродского
(МБУ ДО «ЦРТДЮ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 – 2020 годы

Принят на общем собрании работников
Протокол от 06.07.2017 № 10

Представитель
работодателя:

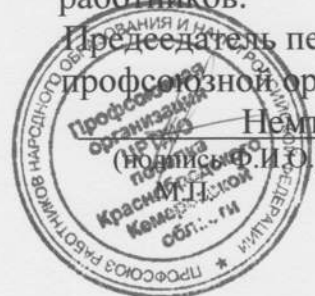
Директор



Савочкина С.Н.
(подпись Ф.И.О.)

Представитель
работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Немтинова Л.В.
(подпись Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте
труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Начальник департамента _____

(Ф.И.О.)

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования « Центра развития творчества детей и юношества» (далее – ЦРТДЮ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком);
Работодатель в лице его представителя – директора Савочкиной Светланы Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО « ЦРТДЮ».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем его реализации.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МБУ ДО « ЦРТДЮ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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



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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Трудовые отношения

Стороны исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора.

2.2. Содержание, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, а также отраслевым, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонафицировано в отношении каждого работника.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается объём педагогической работы в неделю, а педагогическим работникам, выполняющим учебную работу - объём учебной работы в неделю, являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

2.6. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также



знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.7. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.8. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись второй экземпляр хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.9. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по организации (ст. 72 ТК РФ).

2.10. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников организации без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.11. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ, сменности учреждения,) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

2.12. В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.



2.14. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа организации.

2.15. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другое структурное подразделение, допускается только с согласия работника (ст. 72.1, 72, 2, 73, 182, ТК РФ).

2.16. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

2.17. Штатная численность учреждения формируется с применением систем нормирования труда с учётом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

2.18. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников организации работодатель обязуется:

- уведомить профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до ее начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

- предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, в свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы (п.1 и п.2 ст. 81 ТК)

2.19. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов и обоснование к нему, перечень сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.20. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.21. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в организации.

2.22. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при сокращении штата категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста - за 3 года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

- проработавшие в учреждении десять и более лет;

- инвалиды, независимо от причин инвалидности;

- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;

- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;

- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

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

2.24. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

2.25. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.26. Работодатель в трудовых отношениях обязуется соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.27. Работники в трудовых отношениях обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них законодательством, трудовым договором, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя.

2.28. Профсоюзный комитет организации обязуется оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, практическую помощь в восстановлении нарушенных прав, в том числе путём обращения в Государственную инспекцию труда и в судебном порядке в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

3.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива организации, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

3.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются, в частности, следующие меры:

- меры поощрения за длительный, добросовестный труд, выплата единовременных премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к государственным наградам, наградам Кемеровской области, ведомственным наградам;

- ежемесячное социальное пособие педагогическим и медицинским работникам молодым специалистам в первые три года работы в организации в размерах, установленных Коллегией Администрации Кемеровской области.

- ходатайство перед Учредителем о предоставлении администрацией Кемеровского городского округа жилых помещений лицам, нуждающимся в улучше-



нии жилищных условий и выделении ссуд на его приобретение (строительство), согласно п.6 ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- создание условий для непрерывного повышения квалификации работников, в сроки, согласно действующему законодательству и перспективному плану, в том числе направление на семинары и курсы повышения квалификации, за счет средств работодателя (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

- предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, согласно ст.173 ТК РФ.

- осуществление аттестации руководящих, педагогических, инженерно-технических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

3.3. Мероприятия по применению профессиональных стандартов в учреждении осуществляются согласно действующему законодательству.

3.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав комиссии.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени педагогических работников в течение учебного года определяется расписанием занятий, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями Уставом учреждения с учетом приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Для руководителя организации, работников из числа прочего персонала образовательной организации (кроме категории педагогического персонала) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, другой части педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.5. Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

4.6 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы между занятиями и являются нормированной частью рабочего времени.

4.7. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работ-

никами, (педагогами дополнительного образования) ведущими учебную работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, является ненормированной частью рабочего времени и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4.8. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается воспитательная, образовательная, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, участие в работе педагогических, методических советов, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, консультативная помощь родителям или лицам, их заменяющим, проведение родительских собраний, работа по ведению мониторингов, работа предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

4.9. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана заведованием кабинетами, руководством методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам.

4.10. У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

4.11. Продолжительность рабочего времени у медицинских работников не более 39 часов в неделю.

4.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливаются работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника

4.13. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в течение учебного года. Объем учебной (педагогической) нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

4.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.15. Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, с тем, чтобы не лишать права работника на досрочную пенсию по старости.

4.16. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических центров), предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.17. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста от 1,5 до 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.18. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

4.19. Увеличение либо уменьшение продолжительности рабочего времени (нормы часов) за ставку заработной платы педагогическим работникам, производится с письменного согласия педагогического работника и заключения дополнительного соглашения с ним.

4.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены образовательного процесса по климатическим, санитарно-эпидемиологическим условиям, в случае введения карантинного режима в организации, являются для педагогических и других работников учреждения рабочим временем.

4.21. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.22. В каникулярное время и в период проведения ремонтных работ педагогические работники занимаются методической работой, работой по планированию воспитательно-образовательного процесса, самообразованию, повышению квалификации, работой по оформлению кабинетов и групповых помещений, к началу восстановления образовательного процесса в пределах нормальной продолжительности часов (нормы часов) за ставку заработной платы.

4.23. Прочий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.24. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

4.25. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.26. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

4.27. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в соответствии со ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.28. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации или по соглашению между работником и работодателем, для педагогических работников определяется в соответствии с учебным процессом (расписанием занятий), отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.29. Педагогическим работникам организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 дня. Остальным категориям работников образовательной организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.30. Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работникам возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у

данного работодателя, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.31. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.32. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.33. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.34. График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и профкома.

4.35. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

4.37. В случае, если работодатель не произвел оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

4.38. В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

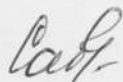
4.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

4.40. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения отпуска без сохранения заработной платы согласно статьи 128 ТК РФ до 5 дней, из них с предоставлением 1 календарный день с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- рождения ребенка (отцу);
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- похорон близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья и сестры);

4.41. Стороны договорились о предоставлении отпуска с сохранением заработной платы:

- работникам с ненормируемым рабочим днем -3 дня;



- работникам, не находящимся в периоде временной нетрудоспособности в течение года - 2 дня.

4.42. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен, согласно действующему законодательству, продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.43. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). Продолжительность длительного отпуска устанавливается на календарный год.

4.44. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделён на части. При этом дробление на части продолжительностью менее трёх месяцев не допускается. В случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

По заявлению работника длительный отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом работодателя.

4.45. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объём учебной нагрузки (педагогической нагрузки) при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

4.46. Работникам, условия труда на рабочих места, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. №421-ФЗ, если после проведения специальной оценки условий труда, условия труда на рабочем месте не улучшены, то сохраняется ранее установленная продолжительность оплачиваемого отпуска.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской об-

Сад

Сад

ласти и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Краснобродского городского округа (ст. 144 ТК РФ).

5.2. Заработная плата работникам организации выплачивается 30 числа текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 15 числа следующего за отчетным месяцем. Размер аванса в счет заработной платы составляет 50 процентов оклада (должностного оклада) работников организации, минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

5.3. При выплате второй части заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом руководителя работником учреждения и выдаются под роспись работников в журнале учета выдачи расчетных листков.

5.4. Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им счет в банке или на банковскую карту. В этом случае оплату банковских услуг осуществляет учреждение за свой счет.

5.6. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад) у работников, которым включая педагогических работников, в качестве нормы труда установлена продолжительность рабочей недели;
- ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы у педагогических работников;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.7. Все компенсационные выплаты производятся за счет базовой части фонда оплаты труда.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда.

5.9. В соответствии ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, организация выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации). Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины организации и его руководителей.

5.10. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники организации имеют право, известив руководителя организации в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

5.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;



- при присвоении почетного звания, ученой степени – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.13. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников организации осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органов местного самоуправления.

5.14. Профсоюзный комитет организации в сфере организации оплаты труда вправе осуществляет контроль за соблюдением работодателем условий оплаты труда и ставить вопрос перед работодателем, а в отношении руководителя организации перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений (ст. 195 ТК РФ).

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование и своевременного перечисления страховых взносов в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника в следующих случаях:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.3. В целях создания дополнительных возможностей для воспитания и контроля за детьми, для заготовки и переработки продукции, выращенной в садах, на приусадебных участках, дачах:



- на период с 1 мая по 30 сентября, с учетом режима работы организации по пятницам устанавливается для женщин рабочий день до 15 часов с сохранением средней заработной платы, при наличии соответствующего постановления Администрации Кемеровской области и органов местного самоуправления.

6.4. В целях реализации комплексной региональной программы «Улучшение демографической ситуации в Кемеровской области» на 2016-2018 годы, утвержденной постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.06.2016 года № 262:

- предоставлять женщинам, имеющим детей до 16 лет, 4 часа в месяц без сохранения заработной платы для посещения с ребенком медицинских учреждений, по индивидуальному согласованию с работодателем.

6.5. На основании Распоряжения Коллегии Администрации Кемеровской области от 21.04.2016 г. № 153-р

- установить оплачиваемый выходной день в месяц женщинам, воспитывающим 3 и более детей.

- установить без сохранения заработной платы 1 день (1 сентября) для женщин с целью сопровождения детей-первоклассников (и школьников младших классов) в школу и 1 день для участия в выпускном дне в школе.

6.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду. Расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) ст.167, 168 ТК РФ. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Кемеровской области;

200 рублей – за пределы.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется контролировать соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования и предоставление работникам социальных гарантий и компенсаций. Оказывать членам профсоюза материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работни-



ков безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда. (ст. 226 ТК РФ).

7.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

7.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

7.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов а также соблюдение работниками требований по охране труда..

7.2.7. Обеспечивать в установленном порядке проведение работы для специальной оценки условий труда на рабочих местах.

7.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.9. Обеспечивать работников моющими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.10. Обеспечивать прохождение за счёт средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.13. Создавать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.14. Оказывать содействие инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.



7.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. Заключить с работодателем от имени работников организации на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников.

7.6.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзов на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.

7.6.3. Принимать участие в специальной оценке условий труда, вносит работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

7.6.4. Организовывать, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в организации, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченных лиц по охране труда. Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений.

7.6.5. Обеспечивать реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.6.6. Осуществлять избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, взаимодействует с работодателем в создании им условий для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.6.7. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего и пострадавшего.

7.6.8. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности организации к новому учебному году и к работе в зимних условиях.



8. Гарантии профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.4. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.5. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, а также осуществлять техническое обслуживание их;

8.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссии связанные с решением вопросов социально-трудовых прав работников.

8.10. Освобождать членов выборного органа первичной профсоюзной организации от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной проф-



союзной организации с освобождением от основной работы, сохранять его место работы.

8.12. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации не подвергать дисциплинарному взысканию, переводить на другую работу или увольнять по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы. (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. Работодатель в соответствии с частью 7 статьи 377 ТК РФ за счёт средств организации производит выплаты в абсолютном размере, установленные настоящим коллективным договором, не освобождённым председателям первичных профсоюзных организаций: одновременно за фактически выполненную дополнительную работу, ежемесячно за выполнение полномочий по защите социально-трудовых прав работников образовательной организации.

8.14. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в учреждении рассматриваются следующие вопросы:

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- учет рабочего времени и времени отдыха – ст. 100 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- расторжение трудового с председателем выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);
- профессиональная подготовка, переподготовки и повышение квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 119 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- специальная оценка условий труда (статья 22 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий и награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст.192,193, 194 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- утверждение локальных нормативных актов по оплате труда– (ст. 135, 144, 147 ТК РФ);
- утверждение локальных нормативных актов по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором и иными нормативными правовыми актами.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора Ответственность сторон

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.



Начальнику
департамента труда
и занятости
населения
Кемеровской области
Е.И. Степину

Заявление
об уведомительной регистрации коллективного договора (соглашения)

В соответствии со ст.50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор (соглашение) Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» поселка Краснобродского (МБУ ДО «ЦРТДЮ»).

Дополнительно сообщаем следующую информацию:
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» поселка Краснобродского
Организационно-правовая форма: бюджетное учреждение.
Форма собственности: муниципальная
Вид экономической деятельности (ОКВЭД): дополнительное образование детей (код 85.41.9).

Место нахождения работодателя и представителя работников:
652640, Кемеровская область,
пгт Краснобродский,
ул. Новая, 45

Савочкина Светлана Николаевна - директор
Немтинова Лена Валентиновна - председатель профсоюзной организации
Телефон 8(38452) 7-92-25
e-mail crtdukb@mail.ru

Численность работников: 30 человек
Дата заключения коллективного договора 06 июля 2017, срок его действия на 3 года.

Приложение:
Пршитый, пронумерованный, подписанный сторонами коллективный договор (соглашение).

«06» июля 2017 год



С.Н.Савочкина



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64
E-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru
Официальный Web-сайт: www.ufz-kemerovo.ru

Директору
МБУ ДО «ЦРТДЮ»

С.Н. Савочкиной

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о предоставлении департаментом труда и занятости населения
Кемеровской области государственной услуги по уведомительной
регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда,
заключаемых в Кемеровской области**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления департаментом труда и занятости населения Кемеровской области государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Кемеровской области от 06.10.2014 № 79, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБУ ДО «ЦРТДЮ».

Коллективный договор МБУ ДО «ЦРТДЮ» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области (10.07.2017 № 855).

С уважением,
заместитель начальника департамента

А.В. Шматова