

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр детско- юношеского туризма и
патриотического воспитания»**

300025, Россия, г. Тула, проспект Ленина, дом 101.
Тел. 8(4878)35-48-79

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны, в лице директора МБУДО «ЦДЮТ и ПВ» Степанов А.В. и работниками Центра, с другой стороны, от имени и по поручению которых его подписал председатель Совета МБУДО «ЦДЮТ и ПВ» Астафьева Т.И.

Срок действия коллективного договора с 16.05.2022 до 16.05.2025.

Директор МБУДО «ЦДЮТ и ПВ»

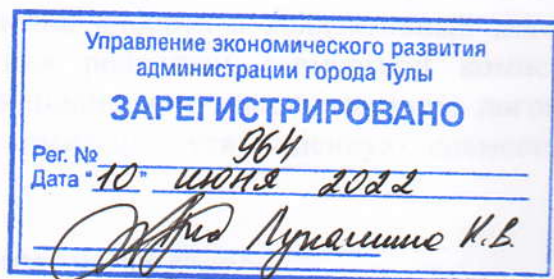
Председатель Совета МБУДО «ЦДЮТ и ПВ»


Степанов А.В.


Астафьева Т.И.

«16» мая 2022г.

«16» мая 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МБУДО «ЦДЮТ и ПВ» на 2022-2025 гг.

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности МБУДО «ЦДЮТ и ПВ» (далее «Центр»).

Направлен на:

- повышение социальной защищенности работников;
- повышение взаимной ответственности сторон;
- улучшение образовательной деятельности школы;
- выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Задачи коллективного договора:

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками школы и работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Стороны коллективного договора:

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Центр в лице директора Степанова А.В., именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники Центра в лице Совета МБУДО «ЦДЮТ и ПВ», именуемого в дальнейшем «Совет».

1.3. Предмет договора:

1.3.1. предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Центра, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем;

1.3.2. в настоящем коллективном договоре излагаются основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников;

1.3.3. в случае пересмотра норм законодательства в сторону уменьшения прав работников, на период действия настоящего договора, в Центре соблюдаются прежние нормы.

1.4. Действие договора.

Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

Все положения настоящего договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством, в случае изменения законодательных норм, стороны обязуются, по обоюдному согласию, вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения решением совместной комиссии. Стороны договорились: контроль за выполнением коллективного договора возложить на постоянно действующую комиссию, утвержденную совместным постановлением работодателя и Совета.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Центра, повышения уровня жизни работников, стороны принимают следующие обязательства:

2.1. Работодатель признает за собой следующие обязанности:

2.1.1. соблюдать действующие законодательные и правовые акты, договоры о труде, коллективный договор;

2.1.2. гарантировать безопасные, здоровые условия труда;

2.1.3. обеспечить сохранность имущества Центра;

2.1.4. учитывать мнение Совета по проектам текущих и перспективных планов и программ;

2.1.5. предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечить обусловленной работой в течение действия трудового договора;

2.1.6. осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников (обеспечение бесплатной спецодеждой и санитарно-гигиеническими средствами);

2.1.7. не позднее одного месяца с момента подписания довести текст коллективного договора до сведения работающих в Центре и всех вновь поступающих знакомить с договором под роспись;

2.1.8. работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.1.9. работодатель не позднее одного месяца с момента подписания коллективного договора заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам работников Учреждения.

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;

2.2.2. предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение Правил охраны труда, нанесен материальный ущерб, а также другие требования, вытекающие из трудовых правонарушений;

2.2.3. налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину;

2.3. Работники признают за собой следующие обязанности:

2.3.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину, требования по охране труда и санитарно-гигиенические правила;

2.3.3. обеспечивать сохранность имущества, бережно к нему относиться и руководствоваться в своих действиях интересами Центра;

2.3.4. своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;

2.3.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

2.4. Работники имеют следующие права:

2.4.1. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

2.4.2. на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором;

2.4.3. на добровольную аттестацию, проводимую для работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и

руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

2.4.4. обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, условиями труда, социально-бытовыми проблемами к специалистам и работодателю Центра;

2.5. Совет признает за собой следующие обязанности:

2.5.1. ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с администрацией в ходе переговоров с государственными и другими органами управления и власти, исход которых затрагивает интересы всего трудового коллектива;

2.5.2. осуществлять контроль выполнения коллективного договора, трудового законодательства, законодательства по охране труда;

2.5.3. обеспечивать бесплатную правовую помощь работникам, представлять, отстаивать и защищать их интерес в государственных, хозяйственных и общественных органах по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений;

2.5.4. нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.5.5. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

2.5.6. контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Центре.

2.6. Права Совета Центра:

Получив полномочия от коллектива на подписание коллективного договора, Совет пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и разделом 10 настоящего договора.

2.7. Взаимные обязательства.

Работодатель и Совет обязуется:

2.7.1. проводить проверку выполнения коллективного договора, а итоги проверки за 1 полугодие обсуждать на совместном заседании Совета и администрации Центра, в целом за год на общем собрании трудового коллектива;

2.7.2. за три месяца до окончания срока действия договора стороны начинают переговоры о разработке проекта нового коллективного договора.

2.8. В конфликтных ситуациях возникающие вопросы рассматриваются постоянно действующей паритетной комиссией администрации и Совета, заседания которой проводятся по требованию одной из сторон в 3-дневный срок с момента получения другой стороной уведомления о вынесении вопроса на рассмотрение комиссии.

2.9. Работодатель и Совет создают и сохраняют благоприятную трудовую среду и другие необходимые условия для обеспечения стабильной работы Центра.

2.10. Работодатель и должностные лица признают право Совета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Центра.

2.11. Работодатель признает Совет единственным полномочным представителем работников Центра.

2.12. Работодатель обязуется содействовать деятельности Совета, его органов, не вмешиваться в деятельность Совета, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

Заклучив настоящий коллективный договор, установив права и взаимные

обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений коллективного договора. При обнаружении нарушений коллективного договора, работодатель принимает меры к их устранению и меры дисциплинарного воздействия к лицам, допустившим невыполнение взаимных обязательств.

Раздел 3. Трудовой договор и занятость.

3.1. Работодатель обязуется при найме:

3.1.1. заключить письменный трудовой договор;

3.1.2. знакомить нанимаемого работника с коллективным договором, условиями работы и оплаты, правилами внутреннего трудового распорядка;

3.1.3. трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, такой договор является срочным;

3.1.4. трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок;

3.1.5. трудовой договор с временными работниками или внешними совместителями заключается на конкретно определенный срок, после истечения установленного срока трудовой договор разрывается и может быть перезаключен по соглашению сторон;

3.1.6. работодатель в праве, при приёме на работу, применить испытательный срок – 3 месяца, а для заместителей и главного бухгалтера – 6 месяцев.

3.2. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

3.3. Работодатель и Совет обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов.

3.4. В случае сокращения штата работников, работодатель обязуется:

3.4.1. все вопросы, связанные с сокращением штата, рассматриваются предварительно с участием Совета;

3.4.2. высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в Центре;

3.4.3. работодатель обязуется предоставлять в Совет информацию о наличии вакантных мест на день принятия решения Советом о даче согласия на увольнение работника по сокращению штата;

3.4.4. о предстоящем высвобождении, в связи с сокращением штата, работники предупреждаются персонально, под расписку, не менее чем за 2 месяца.

3.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют такие лица:

3.5.1. беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

3.5.2. одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет и другие работники, согласно трудовому законодательству;

Такие лица не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

3.5.3. при увольнении работника, в связи сокращением численности или штата, а так же ликвидации Центра, за ним сохраняется средний месячный заработок

на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения;

3.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сокращения рабочих мест работодатель обязуется:

3.6.1. приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Центра;

3.6.2. выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;

3.6.3. в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными работниками и совместителями.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

3.8. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

Раздел 4. Защита персональных данных работника.

Персональные данные работника – информация необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

4.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлён об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

4.2. Работодатель не имеет право получать персональные данные работника о его политических, религиозных, иных убеждениях и частной жизни.

4.3. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральным законом.

4.4. Работодатель разрешает доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4.5. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Раздел 5. Рабочее время.

5.1. Продолжительность рабочего времени в Центре для сотрудников составляет 40 часов в неделю, а для педагогов – не более 36 часов в неделю.

5.2. Работники Центра имеют право на совмещение профессий (должностей).

5.3. Организация труда работников осуществляется в соответствии с графиками работы, которые утверждаются работодателем. Изменения графика работы производятся с предварительного согласования с Советом.

Раздел 6. Время отдыха.

6.1. Всем педагогическим работникам Центра устанавливается очередной

оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам – 28 календарных дней.

6.2. Очередность предоставляемых ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным администрацией и согласованным с Советом не позднее 15 декабря предыдущего года.

6.3. Дополнительный отпуск предоставляется работникам за высокие показатели в работе, за выполнения сверхурочной работы, а также женщинам, воспитывающим детей-инвалидов продолжительностью от 3-х до 6-ти календарных дней.

6.4. По желанию работника, с учетом возможности производства, отпуск может быть использован с разрывом, одна часть которого должна быть не менее 14 календарных дней. Работодатель обязан: предоставить отпуск при наличии у работника путевки на отдых или лечение.

6.5. Предоставляются социальные отпуска с сохранением зарплаты в случае:

6.5.1. смерти супруга, членов семьи (отец, мать, сын, дочь) – 3 дня, (родные брат, сестра) – 2 дня;

6.5.2. проводы сына в армию – 2 дня;

6.5.3. собственная свадьба – 3 дня;

6.5.4. учебный отпуск – количество дней в соответствии со справкой из учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию.

6.5.5. работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) в количестве двух дней. В случае, если производственной необходимостью и обеспечению образовательного процесса невозможно их использование работником непосредственно в день вакцинации или в последующие, возможно перенесение данного отпуска на более поздний срок в течение года по согласованию с работодателем.

6.6. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

Раздел 7. Оплата труда.

7.1. Центр устанавливает заработную плату работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Порядок расчета заработной платы педагогическим работникам определяется Положением об условиях оплаты труда.

7.3. Неполная учебная нагрузка или учебная нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

7.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в соответствии с действующим законодательством (6, 21 числа каждого месяца).

7.5. Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

7.6. Предусматривается ежегодное повышение заработной платы в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.7. Положение о доплатах, надбавках и премировании работников Учреждения утверждаются Работодателем по согласованию с Советом Центра.

7.8. Оплату труда работникам в выходные и праздничные дни производить в размере двойной дневной ставки сверх оклада. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходные и праздничные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов от оклада, ставки, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.10. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем, выплаты заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

7.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

7.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

7.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей заработной платы.

7.15. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме при:

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности МБУДО «Центр детско- юношеского туризма и патриотического воспитания» вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

Раздел 8. Льготы, компенсации.

8.1. Работникам, обучающимся заочно в высших и средних профессиональных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка.

8.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

8.3. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

8.4. При повреждении здоровья работника, вследствие несчастного случая на производстве, работнику возмещается его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и

профессиональную реабилитацию.

Раздел 9. Социальные гарантии.

9.1. Работодатель и Совет обеспечивают организацию отдыха работников и их детей в период каникул.

9.2. Работодатель обязуется ежегодно обеспечивать бесплатное проведение медицинских осмотров всех работников Центра, за исключением временных работников и внешних совместителей.

9.3. Работодатель и Совет решают вопросы предоставления дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов согласно трудовому законодательству.

9.4. Совет ведет учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, изучает социально-бытовые условия работников, ветеранов труда и ходатайствует перед работодателем об оказании материальной помощи.

Раздел 10. Охрана труда.

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья учащихся и работников по отношению к результатам педагогической деятельности Центра.

10.1.2. работодатель, работники учреждения и Совет сотрудничают в деле обеспечения охраны труда.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. обеспечивать всем работникам безопасные условия труда на каждом рабочем месте, инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний ими норм, правил и инструкций по охране труда;

10.2.2. выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

10.2.3. проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников Центра в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

10.2.4. обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

10.2.5. запрещать допуск к работе лиц, не прошедших обучение по охране труда;

10.3. Работники обязуются:

10.3.1. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

10.3.2. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, обо всех нарушениях по охране труда, а также о ситуации, которая создает угрозу здоровью и жизни людей;

10.3.3. работники, при получении травмы на производстве, обязаны немедленно обратиться в ближайшее медицинское учреждение и поставить в известность вышестоящее руководство.

10.4. Совет обязуется:

10.4.1. контролировать соблюдение законов об охране труда, через комиссию по охране труда и уполномоченных. В случае нарушения законов и инструкций принимать меры в соответствии с действующим законодательством;

10.4.2. Совет и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей.

10.5. Стороны соглашаются в том, что:

10.5.1. травмы, полученные по пути на работу или с работы, в случае несвоевременного (более 2-х часов с момента травмы) обращении пострадавшего в ближайшее медицинское учреждение и при отсутствии показаний свидетелей, могут квалифицироваться комиссией по расследованию несчастных случаев, как бытовые;

10.5.2. работодатель вправе предъявить иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, повлекшее за собой аварийные ситуации, приведшие к материальному ущербу или травмированию работника;

10.5.3. в случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимом труда и отдыха, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;

10.5.4. совместно с Советом организовывать общественный контроль за состоянием условий охраны труда в Центре и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Раздел 11. Гарантии деятельности Совета.

11.1. Взаимоотношения работодателя и Совета строятся на основании законодательства и настоящего коллективного договора.

11.2. Совет действует на основании Устава Центра и в соответствии с законодательством РФ.

11.3. Совет представляет и защищает права и интересы работников Центра по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом.

11.4. Для осуществления уставной деятельности Совета работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

11.5. Трудовой коллектив Центра признает Совет полномочным представителем трудового коллектива, предоставляет право на ведение коллективных переговоров с работодателем и поручает председателю Совета подписать настоящий коллективный договор.

11.6. Совет МБУДО «ЦДЮТ и ПВ»:

11.6.1. обязуется содействовать успешному выполнению производственных задач, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, коллективным договором, сотрудничать с работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;

11.6.2. обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

11.7. Работодатель:

11.7.1. признает право Совета как представителя, выразителя и защитника

профессиональных и социальных интересов всех работников Центра;

11.7.2. не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Совета.

11.8. Работники, входящие в состав Совета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Совета.

11.9. Совет имеет право:

11.9.1. бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя необходимую информацию для осуществления своих прав, Совет вправе обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателя;

11.9.2. иметь своих представителей в органах управления Центра;

11.9.3. общественный контроль за охраной труда Совет осуществляет через свои органы и уполномоченных по охране труда;

11.9.4. установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием Совета.

Раздел 12. Заключительные положения.

12.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

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

12.3. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленной Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» процедуры проведения забастовки, не привлекать дополнительную рабочую силу (не принимать на работу работников) для замены бастующих работников.

12.4. Работодатель и Совет обязуются в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки.

12.5. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.6. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и Совет об основных направлениях образовательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных изменениях в Центре, рассматривать предложения работников, Совета по вопросам деятельности Центра, направленные на его совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

Содержание коллективного договора

1.	Общие положения.	стр.	2
2.	Права и обязанности сторон.	стр.	2
3.	Трудовой договор и занятость.	стр.	5
4.	Защита персональных данных работников.	стр.	6
5.	Рабочее время.	стр.	6
6.	Время отдыха.	стр.	6
7.	Оплата труда.	стр.	7
8.	Льготы, компенсации.	стр.	8
9.	Социальные гарантии.	стр.	9
10.	Охрана труда.	стр.	9
11.	Гарантии деятельности Совета.	стр.	10
12.	Заключительные положения.	стр.	11