

Муниципальное автономное учреждение Города Томска
«Центр профилактики и социальной адаптации «Семья»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА	
Коллективный договор зарегистрирован	
Регистрационный №	670
Дата регистрации	31.03.2023

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 – 2026 годы**

Представитель работодателя:
Директор МАУ ЦПСА «Семья»



Н.В. Апет

Представитель работников:

Л.Б. Сафарова
«24» марта 2023 г.

г. Томск

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Муниципальным автономным учреждением Города Томска «Центр профилактики и социальной адаптации «Семья» (далее – Учреждение, Работодатель), в лице директора Апет Натальи Витальевны, с одной стороны, и работниками Учреждения (далее – Работники), в лице представителя Сафаровой Лейлы Балоглан кызы, с другой стороны, при совместном упоминании именуемыми «Стороны».

1.2. Коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в Учреждении.

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

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 27.03.2023 г. и действует в течение 3 (трёх) лет по 26.03.2026 г.

1.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие и заинтересованность в достижении компромиссов при осуществлении деятельности Учреждения. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. В коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься изменения и дополнения. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор соответствует порядку его заключения.

2. Обязанности сторон коллективного договора

2.1. В целях обеспечения устойчивой и эффективной работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством РФ;
- сообщать по требованию Работника полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2. В целях достижения высокой эффективности и достижения стабильности в работе Учреждения, Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3. Трудовые отношения и трудовой договор

3.1. При приеме Работника на работу в Учреждение трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются путем заключения трудового договора, с изданием приказа о приеме на работу.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

3.3. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими

отношение к трудовой деятельности Работника, коллективным договором, должностной инструкцией.

3.4. Условия трудового договора определяются его Сторонами и не могут ухудшать положение Работника, предусмотренное действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Учреждения.

3.5. По общему правилу трудовые договоры с Работниками при приеме на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ (ст. 58, 59 ТК РФ).

3.6. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. В процессе осуществления Работником трудовой деятельности в Учреждении, в случаях производственной необходимости или простоя, а также по желанию самого Работника и в иных случаях, предусмотренных законом, может осуществляться его перевод на другую работу (ст. ст. 72 – 73 ТК РФ).

3.8. Расторжение трудового договора допускается по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ), по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ), по инициативе Работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ), а также по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ (ст. 77 ТК РФ).

3.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до предстоящего увольнения (ст. 82 ТК РФ).

3.10. Все гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, сохраняются за Работниками в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении, конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), трудовой распорядок Учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения – 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.3.1. для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

4.3.2. для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

4.3.3. для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

4.3.4. для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.6. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.7. Для Работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.8. Для отдельных категорий Работников устанавливается ненормированный рабочий день.

4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться:

4.9.1. По инициативе Работника (совместительство) (ст.ст. 282-288 ТК РФ). Совместительство может быть внутренним, когда работа выполняется по месту основной работы, и внешним – осуществление трудовой деятельности по основному месту работы у другого работодателя.

4.9.2. По инициативе Работодателя, Работник может быть привлечен к выполнению сверхурочной работы (в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ), с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

Работник может быть привлечен к выполнению сверхурочной работы без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устраниению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника.

5. Время отдыха

5.1. Каждому Работнику Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.3. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

5.4. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении (график отпусков).

5.5. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года. О времени начала

отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.6. Отпуск не может начинаться ранее, чем рабочий год, за который он предоставляется. График отпусков обязателен как для Работника, так и для Работодателя.

5.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируются ежегодный основной и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, независимо от оснований их предоставления (ст. 120 ТК РФ).

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск, может быть перенесен на другой срок в следующих случаях:

- в случае несвоевременного извещения Работника о начале отпуска;
- в случае несвоевременной выплаты отпускных, т.е. позже, чем за три дня до начала отпуска.

В исключительных случаях, вызванных производственной необходимостью, с согласия Работника, возможен перенос отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года за который он предоставляется.

Неиспользованная Работником часть ежегодного оплачиваемого отпуска присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с письменного согласия Работника, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, Работников до 18 лет и лиц, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением Сторон.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудникам органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной

службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- Работникам, воспитывающим детей школьного возраста (1-4 классы) - 1 день в День знаний 1 сентября;

- в других случаях, предусмотренных Федеральными законами РФ и Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.13. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

5.14. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

5.15. Работникам, усыновившим детей, предоставляются отпуска в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

5.16. Порядок предоставления перерывов для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Работники, которые в течение рабочего года (периода, за который предоставляется отпуск) не были на больничном имеют право на предоставление им дополнительного оплачиваемого отпуска в размере 1 (одного) календарного дня.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда Работникам Учреждения производится в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.2. Выплата заработной платы в Учреждении осуществляется путем выплаты Работникам аванса не позднее 25 числа расчетного месяца и оставшейся после выплаты аванса части заработной платы не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня его начала.

6.3. Выплата заработной платы в установленный срок производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника, указанный им в письменном заявлении, либо в месте выполнения им работы.

6.4. Работнику выдается расчетный лист, в котором отражаются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний из заработной платы.

6.5. Работодатель вправе устанавливать Работникам доплаты и надбавки к заработной плате, порядок и условия выплаты которых определяются действующими в Учреждении положениями о порядке оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств, о выплатах стимулирующего и компенсационного характера по различным основаниям.

6.6. Перечень должностей Работников, имеющих право на дополнительную оплату труда в связи с опасными и тяжелыми, особыми условиями труда может определяться Работодателем отдельным Положением.

6.7. Работодатель может поощрять Работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой) в соответствии с Положением о порядке оплаты и стимулирования труда Работников Учреждения.

6.8. Оплата труда в повышенном размере производится при совмещении Работником профессий (должностей), а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника. Конкретный размер повышения оплаты труда в указанных случаях определяется соглашением между Работником и Работодателем.

6.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обеспечивает Работникам безопасные условия труда.

7.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществляется в размере 0,2 % суммы затрат на выполнение работ и оказание услуг (ст. 226 ТК РФ).

7.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда Работников.

7.4. Работодатель обеспечивает регулярное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной защите и другим правилам охраны труда, проводит стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний.

7.5. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимах труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

7.6. Работодатель принимает меры по медико-санитарному обслуживанию Работников Учреждения, за счет выделенных на эти цели средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

7.8. Работники Учреждения проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). Перечень Работников, в отношении которых Работодатель обеспечивает организацию проведения медицинских осмотров утверждается Работодателем.

7.9. Работодатель проводит специальную оценку условий труда на соответствие их требованиям охраны труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

8. Возмещение вреда, причиненного здоровью Работника

8.1. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

8.2. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения Работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8.3. Если вред здоровью привел к невозможности исполнения Работником прежней работы, то стороны вправе определить порядок обучения Работника новой профессии за счет средств Работодателя.

8.4. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Повышение квалификации Работников

9.1. Работники могут направляться Работодателем на обучение (повышение квалификации) при необходимости получения ими дополнительных знаний и навыков для работы в Учреждении.

9.2. При направлении Работника на обучение (повышение квалификации) за счет средств Работодателя, у Работника возникают следующие обязанности:

- пройти обучение (повышение квалификации) в порядке и сроки, предусмотренные соответствующей программой обучения;

- после окончания обучения (повышения квалификации) отработать у Работодателя в течение срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении;

- в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

10. Меры по организации, подготовке и выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для работников МАУ ЦПСА «Семья»

10.1. С целью организации процесса подготовки работников МАУ ЦПСА «Семья» к выполнению нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО и содействия внедрению комплекса ГТО среди взрослого населения Российской Федерации, работодатель обязуется:

10.1.1. Информировать работников о внедрении комплекса ГТО как программной и нормативной основы физического воспитания населения, включая использование современных информационных технологий и информационно-коммуникационной сети «Интернет».

10.1.2. Организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия среди работников, осуществлять взаимодействие с физкультурно-спортивными организациями.

10.1.3. Включать в планы работы Учреждения положения, графики праздников, иных мероприятий, мер направленных на подготовку, включая самостоятельную подготовку, работников к выполнению нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО.

10.1.4. Использовать возможности подачи коллективной заявки на участие в мероприятиях по тестированию, проводимые центрами тестирования, для привлечения большего количества работников к участию в комплексе ГТО.

10.1.5. Предоставить работникам, выполнившим нормативы испытаний (тестов) комплекса ГТО, следующие меры поощрения:

10.1.5.1. 1 (один) календарный день дополнительного оплачиваемого отпуска;

10.1.5.2. Материальное стимулирование:

- за получение золотого знака отличия ГТО - 800,00 руб. (Восемьсот руб. 00 коп.):

- за получение серебряного знака отличия ГТО - 600,00 руб. (Шестьсот руб. 00 коп.);

- за получение бронзового знака отличия ГТО - 400,00 руб. (Четыреста руб. 00 коп.);

10.1.6. С целью получения дополнительного оплачиваемого отпуска (пункт 5.1 настоящего приложения) и выплаты (пункт 5.2 настоящего приложения), работник предоставляет Работодателю документ, подтверждающий факт вручения знака отличия (бронзового, серебряного или золотого) соответствующей ступени комплекса ГТО - Удостоверение к знаку отличия.

10.1.7. Выплата материального стимулирования и предоставление дня дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа работодателя.

11. Заключительные положения

11.1. В случае необходимости приведения условий коллективного договора в соответствие с изменениями законодательства РФ, в него вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.2. Для урегулирования разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров, стороны применяют примирительные процедуры.

11.3. Контроль за исполнением коллективного договора несут обе стороны, подписавшие его.

11.4. За неисполнение настоящего коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.5. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней с момента его подписания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Подписи сторон:

Работодатель:

Муниципальное автономное
учреждение Города Томска «Центр
профилактики и социальной
адаптации «Семья»

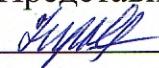
Директор.



Дата: «24» марта 2023 г.

Работники:

Представитель:

 Л. Б. Сафарова

Дата: «24» марта 2023 г.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью №3

(*Мария Ульянова*) лист №6
Юрист консультант МАУ ЦПСА «Семья»
Л.Б. Сафарова

