

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования Центр развития творчества
детей и юношества «Контакт» города Тюмени

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени
на 2018 – 2021 год.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени «09» января 2018 г. (протокол
№ 1).

Коллективный договор вступает в силу с «21» января 2018 г.
Дата окончания действия коллективного договора «20» января 2021 г.

Директор МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт»
города Тюмени

Лыскова Е.И.

« 9 » января 2018 г.



Представитель трудового коллектива
МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города
Тюмени

Ильина Г.В.

« 09 » января 2018 г.

Принято оператор

Велишева И.П.

15.01.2018.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества «Контакт» города Тюмени (МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени), далее - «Учреждение», в лице директора Лысковой Елены Ивановны, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и представители трудового коллектива в лице заместителя директора Ильиной Галины Владимировны и заведующего хозяйством Долотиным Андреем Ивановичем, которым делегированы полномочия подписи. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и иные отношения в Учреждении между Работодателем и Работниками.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, изложенные в трудовом

договоре и должностной инструкции;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда пожарной безопасности и гигиене труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя, а также принимать меры по предотвращению и профилактике коррупции.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать производственные нужды работников, связанные с исполнением ими своих трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать меры по предотвращению и профилактике коррупции;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. Обязательства Работодателя в области обеспечения трудовых прав Работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на определенный срок, так и бессрочного. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю для перехода на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных

членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- проработавшие в Учреждении свыше 7 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери.

2.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении устанавливается 40 часов в неделю.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В Учреждении для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы для всех категорий работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных Учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

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

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение

(незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, 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 неисправность их может вызвать прекращение работ 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

4. Время отдыха

4.1. Выходными днями в Учреждении для административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала являются суббота и воскресенье. Для педагогических работников Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до 15 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней; для директора, заместителя директора и педагогических работников продолжительностью 42 календарных дня; для

инвалидов 30 календарных дней.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье.

4.7. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения среднего заработка в случаях:

- а) рождения ребенка - 3 календарных дня;
- б) регистрации брака - 2 календарных дня;
- в) смерти близких родственников - 3 календарных дня.

4.8. Выплата денежного содержания Работникам за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до начала указанного отпуска.

5. Оплата труда

5.1. Оплата и стимулирование труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой, предусмотренной Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени.

5.2. Заработная плата Работника включает:

- базовую (гарантированную) часть заработной платы;
- стимулирующую (переменную) часть заработной платы – выплата стимулирующего характера за качество труда. Сумма стимулирующей части заработной платы, подлежащая выплате Работнику, определяется по результатам его работы в указанном месяце с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Работника, которые определены Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени.

5.3. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц (22 числа выплачивается заработная плата за первую половину отработанного месяца, 07 числа следующего месяца - за вторую половину отработанного месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Выплата заработной платы производится в безналичной денежной форме путем перечисления на расчетный счет Работника в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

5.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.6. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % тарифной ставки (должностного оклада).

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов). Вечерней является смена, которая непосредственно предшествует ночной.

5.7. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по

инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.8. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) согласно Положения об оплате труда работников МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени.

5.9. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

5.10. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Условия работы. Охрана труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов, приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на

опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работодатель обязуется выплачивать единовременную материальную помощь педагогическим работникам Учреждения по достижению возраста 60 лет мужчинам и 55 лет женщинам в размере 20 тысяч рублей.

8.3. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством. Работодатель обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

8.4. Работодатель обязуется выплачивать работникам обязательные социальные пособия, определенные законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор действует до 20.01.2021 года.

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

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

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

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.7. Договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Учреждения;
- расторжения трудового договора с директором Учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Прошито и пронумеровано на 10
листах

Е.И. Лыкова





**ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Советская, д.61, г.Тюмень, 625000
тел.(3452) 55-60-39, факс 55-63-37
e-mail: dep_zan@72to.ru

МАУ ДО Центр развития творчества
детей и юношества «Контакт»
города Тюмени
625053, Тюменская обл., г. Тюмень,
ул. Станционная, 22
E-mail: kontakt72@mail.ru

24.01.2018 № *0344-06-02*

на № _____ от _____

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает, что коллективный договор МАУ ДО Центр развития творчества детей и юношества «Контакт» города Тюмени зарегистрирован 24 января 2018 года.

Регистрационный номер: 15-18.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

В рамках проведения мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИД на рабочих местах рекомендуем дополнить коллективный договор пунктом следующего содержания: «Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.».

Заведующий сектором
трудовых отношений и уровня жизни

О.А.Шмелева

Лукина Татьяна Викторовна
(3452) 55-61-18

