

От работодателя:

Директор

ГКУСО РО Мясниковского  
центра помощи детям

Н.М. Берекчиян - Берекчиян Н.М.  
«01» августа 2017 г.



От работников:

Председатель Совета

трудового коллектива  
ГКУСО РО Мясниковского  
центра помощи детям

О.А. Вишнинецкая Вишнинецкая О.А.  
«01» августа 2017 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ЦЕНТРА ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ  
РОДИТЕЛЕЙ, «МЯСНИКОВСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ С  
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»  
(ГКУСО РО МЯСНИКОВСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ)  
НА 2017-2019 ГОДЫ

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 4514/17-1800 от 08.11.2017  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко  
Зам. начальника управ-я  
по труду  
Министерство Труда  
и Социального Развития  
Ростовской области  
Сергей Павлятенко

с.Чалтырь  
2017.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Ростовской области центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Мясниковский центр помощи детям с ограниченными возможностями здоровья».

1.2. Коллективный договор заключён 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 государственного казенного учреждения социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Мясниковский центр помощи детям с ограниченными возможностями здоровья» (далее учреждение) 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:

- работодатель в лице директора ГКУСО Мясниковского центра помощи детям - **Берекчиян Нины Михайловны**.

- работники учреждения, в лице – **Вишневцевой Ольги Александровны**, воспитателя, председателя Совета трудового коллектива;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке

(статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принятые по согласованию с представительным органом трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение по охране труда;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение об оплате труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из штатного расписания, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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

Объем педагогической нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.2.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с педагогической 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 воспитательным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической 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;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

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

2.2.9. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

2.3. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

2.3.2. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.3.3. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.4. Работодатель может установить срок испытания работника при заключении трудового договора в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается

2.5. Допускать перевод на другую работу с письменного согласия работника с соблюдением требований ст. 72, 73, 74 ТК РФ.

2.6. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

2.7. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.8. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3. Работодатель обязуется:

3.1. При принятии решения о ликвидации учреждения или сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики увольнения в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности и (или) штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников (более 10%), Работодатель обязуется в письменной форме сообщить о нем Совет трудового коллектива не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.2. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

При необходимости сокращения рабочих мест использовать следующие меры:

- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ликвидация вакансий;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

-по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

-ограничение численности или увольнение совместителей, временных и сезонных работников, ограничение совмещений профессий;

-перепрофилирование действующих подразделений, переобучение работников, изменение режима работы;

3.1.3. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Центром занятости населения по повышению квалификации, по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

3.1.4. Предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников;

3.1.5. Предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении, в том числе после предварительного переобучения или повышения квалификации;

3.1.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.1.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - 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);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года

34.2.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

3.2.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учётом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже установленных действующим законодательством сроков.

4.3.3. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст.47 ФЗ РФ "Об образовании в Российской Федерации", № 273 от 29.12.2012).

4.3.4. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование, сохраняя за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 -176 ТК РФ.



4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии).

4.3.6. Обеспечивать аттестацию педагогических и медицинских работников в соответствии с действующим законодательством и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученной квалификационной категории оплату труда, согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия.

## **V. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. В связи со спецификой работы в учреждении установлен круглосуточный режим работы.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (для женщин в сельской местности – 36 часов):

5.3. Для педагогических и медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю за ставку заработной платы:

- 36 часов: педагог- психолог, социальный педагог, медицинский персонал;
- 30 часов: старший воспитатель, инструктор по физической культуре;
- 25 часов: воспитатель;
- 24 часа: музыкальный руководитель;
- 20 часов: учитель-дефектолог, учитель-логопед;
- 18 часов: педагог дополнительного образования.

(ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

Режим работы устанавливается согласно графику работы сотрудников учреждения.

Всем работникам предоставляются выходные дни. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Воспитатель, помощник воспитателя (в том числе и для ночного дежурства), медицинская сестра, младшая медицинская сестра по уходу за больными, оператор котельной, повар, сторож (вахтер) привлекаются к работе в выходные и праздничные дни в обычном порядке согласно графика сменности. Выходные дни предоставляются им скользящим графиком работы.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в случаях, предусмотренных ст. 99 РК РФ с письменного согласия работника.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Работникам учреждения предоставляются дополнительные выходные дни, как с сохранением, так и без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 26, 186, 262 Трудового кодекса РФ.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск в количестве не менее **28 календарных дней**.

Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве **56 календарных дней** предоставляется педагогическим работникам в соответствии со ст. 334 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Разделом V, главы 19, ст.117 ТК РФ, следующим работникам:

**7 календарных дней:**

- водитель.

Ежегодный дополнительный отпуск от 3-х до 14-и календарных дней предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с ст. 119 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 г. № 884 «Об

утверждении правил предоставления дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем» с изменениями и дополнениями предоставляется следующим работникам:

**14 календарных дней:**

- директор;
- заместители директора;
- главный бухгалтер;
- врач;

**10 календарных дней:**

- бухгалтер;
- экономист по финансовой работе;
- экономист по планированию;
- водитель;
- медицинская сестра диетическая.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При наличии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная часть отпуска должна быть использована по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, 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;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Предоставление оплачиваемых отпусков временным работникам производится в соответствии с ст. 114 и ст. 291 Трудового кодекса РФ.

Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по совместительству производится в соответствии с ст. 114 и ст. 286 ТК РФ.

Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определены действующим законодательством.

За работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу в связи с непредвиденными обстоятельствами (карантин, аварийные работы), работодатель сохраняет заработную плату в размере 100% от среднего заработка, в случае простоя по вине работодателя (в т.ч. капитальный ремонт) - 2/3 средней заработной платы.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Выплаты пособий по временной нетрудоспособности производятся в соответствии с инструкцией, утвержденной для выплат по социальному страхованию.

5.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.5. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 час.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании федеральных, областных законов и нормативных актов, а также на основании Положения об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами.

6.2. Система оплаты труда включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

6.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

6.4. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников производится и устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Конкретные виды и размеры окладов, размеры ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании федеральных, областных законов и нормативных актов, а также на основании локальных актов учреждения.

6.5. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере 4 процента от должностного оклада (ставки заработной платы);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.6. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет, за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Заработная плата на основе ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с Положением об оплате труда, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

6.10. Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.11. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, заменяющих временно отсутствующих работников, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.12. Воспитателям, медицинским сестрам (для круглосуточного дежурства), помощникам воспитателей, поварам, операторам котельной, сторожам устанавливается почасовая оплата труда за замещение временно отсутствующего работника.

6.13. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.14. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

6.15. Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный работником счет банковской карты за текущий месяц не реже, чем два раза в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются 7-ое и 22-ое числа месяца.

Если же эти дни совпадают с выходными или нерабочими праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этих дней (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

6.16. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ).

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом не производится.

6.17. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части

заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.18. Работодатель возмещает работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

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

6.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ) Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.21. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих индексируются в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Ростовской области.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает в полном объеме предоставление льгот, гарантий и компенсаций работникам учреждения в соответствии с действующими и законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.

7.2. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда премирование и материальную помощь работникам в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи работников учреждения, согласованного с представительным органом трудового коллектива.

7.3. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.4. Обеспечивает выплату всех установленных действующим законодательством компенсаций женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет.

7.5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора по половым, расовым, национальным, социальным, должностным и другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, предусмотренных ФЗ от 30.06.2006г. № 90-ФЗ.

7.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

8. Работодатель обязуется:



8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ.)

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных трудовых лиц.

8.1.2. Проводить в установленные сроки специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным Законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счёт учреждения.

8.1.5. Обеспечивать работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно утвержденных отраслевых норм.

8.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты и спецодежды за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и 2/3 среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве.

8.1.10. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения Совета трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

Проводить первичный и плановый инструктаж; обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов.

8.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Совета трудового коллектива.

8.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров работников.

8.2. Работники обязаны:

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

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;

8.2.4. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

## IX. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

9.1. Работодатель в лице директора учреждения в рамках действующего законодательства имеет право:

9.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;

9.1.2. Определять оплату труда в соответствии с федеральными, областными законами и нормативными актами, а также на основании локальных актов учреждения, определять тарифные ставки и оклады, нормировать труд в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации;

9.1.3. Устанавливать нагрузку педагогическим работникам с учетом мнения Совета трудового коллектива;

9.1.4. Издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения;

9.1.5. Устанавливать в соответствии с трудовым законодательством, уставом учреждения круг обязанностей работников учреждения;

9.1.6. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований;

9.1.7. Определять состав и объем сведений, составляющих персональные данные работников и воспитанников учреждения, а также определять порядок защиты персональных данных;

9.1.8. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

9.1.9. Применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам (в рамках действующего законодательства) в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения;

9.1.10. Создавать комфортную и безопасную среду в учреждении;

9.1.11. Обеспечивать в целях охраны труда соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режима;

9.1.12. Обеспечивать обучение работников учреждения по вопросам охраны труда;

9.1.13. Присутствовать на любых мероприятиях проводимых с детьми учреждения;

9.1.14. Вносить в необходимых случаях временные изменения в режимные моменты и расписание занятий, временно объединять группы для проведения совместных мероприятий;

9.1.15. Вносить предложения по:

- структуре, комплектованию учреждения кадрами;
- улучшению организации труда;
- планированию работы учреждения;

- перспективам развития учреждения;

9.1.16. Запрашивать и получать в установленном порядке от граждан и организаций материалы, необходимые для решения вопросов, входящих в его компетенцию.

9.2. Работодатель в лице директора учреждения в рамках действующего законодательства обязан:

9.2.1. Осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения;

9.2.2. Организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структурных подразделений учреждения;

9.2.3. Укреплять материально-техническую базу учреждения;

9.2.4. Обеспечить выполнение текущих и перспективных планов работы учреждения;

9.2.5. Обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;

9.2.6. Выполнять все условия коллективного договора;

9.2.7. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

9.2.8. Создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

9.2.9. Обеспечить исправное состояние технологического оборудования, обеспечить работников инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

9.2.10. Выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

9.2.11. Финансировать социально-экономические программы;

9.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

9.2.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

9.2.14. Знакомить работников при приеме на работу с уставом учреждения, Правила внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности;

9.2.15. Нести ответственность в части установления норм труда и отдыха, предоставление льгот и гарантий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

9.2.16. Составлять тарификацию педагогических и других работников учреждения уточнять ее в связи с изменениями в категории, стажа работы в бюджетных организациях, нагрузке.

9.2.17. Предоставлять возможность повышения квалификации, переподготовки кадров, предоставлять оплачиваемые учебные отпуска работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые без отрыва от производства;

9.2.18. Обеспечить аттестацию педагогических работников;

9.2.19. В случае сокращения штатов или численности относить к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, лиц в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

9.2.20. Уведомлять Совет трудового коллектива и центр занятости населения города в связи с возможным массовым высвобождением работников в установленные сроки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

9.2.21. Проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к работе в новом учебном году и в осенне-зимнем периоде;

9.2.22. Предоставлять время работникам, необходимое для прохождения ими обязательного медицинского осмотра с последующим документальным подтверждением использования данного времени по назначению.

9.3. Работники имеют право на:

9.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

9.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

9.3.3. На условия труда, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы установленной в соответствии с трудовым договором (тарификацией) и должностной инструкцией;

9.3.5. Профессиональную переподготовку и повышение своей квалификации или в обучении новой профессии, в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными нормативными актами учреждения;

9.3.6. На предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

9.3.7. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Федеральными законами, Трудовым кодексом Российской Федерации;

9.3.8. Обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных Федеральными Законами;

9.3.9. Социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

9.3.10. На создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций;

9.4. Работники обязаны:

9.4.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

9.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда;

9.4.3. Содержать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу работодателя;

9.4.4. Незамедлительно сообщать работодателю или непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

9.4.5. Соблюдать конфиденциальность сведений, отнесенных к персональным данным.

## **Х. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ**

10.1. Представительным органом трудового коллектива является Совет трудового коллектива, который представляет интересы всех сотрудников учреждения, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

10.3. Совет трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников учреждения, осуществлять правовую помощь работникам учреждения.

10.4. Совет трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование учреждения.

Работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством с Советом трудового коллектива.

Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена Совета трудового коллектива.

## **ХІ. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

11.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

11.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании трудового коллектива.

11.6. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

11.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации

## ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в уполномоченный орган по труду для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

12.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3-х лет 2017-2019 годы.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на Совете трудового коллектива, протокол № 3 от 01.08.2017

Председатель Вишневская О.А. Вишневская О.А.

Секретарь Чибриков А.Р.

**ПРИЛОЖЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГКУСО РО Мясниковского центра помощи детям.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение по охране труда.