

муниципальное учреждение Центр психолого - педагогической,  
медицинской и социальной помощи «Доверие»  
(МУ центр «Доверие»)

Принят на общем собрании  
работников Центра  
Протокол № 1  
от «17» апреля 2017г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020 годы.

От Работников:  
Председатель общего собрания  
работников Центра

Т.А. Ботина

От Работодателя:

Директор МУ центр «Доверие»

В.А. Шелкова



« 19 » апреля 2017г.

« 19 » апреля 2017г.

Мэрия города Ярославля  
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ  
НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ  
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный № 2272/145

Дата « 28 » 04 2017

Ф.И.О. отв. лица Конюхов С.В.

уверенности от 28.04.17 №: 0301-09-154/6

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении Центр психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» (МУ центр «Доверие»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2015-2017 годы;
- Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям системы образования города Ярославля на 2016-2018 г.г.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора муниципального учреждения Центр психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» (далее МУ центр «Доверие») Шелковой Валентины Анамовны (далее Работодатель);
- работники МУ центр «Доверие» (далее Работники) в лице их представителя – председателя общего собрания работников Центра Ботиной Татьяны Александровны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУ центр «Доверие», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех Работников учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.8. 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 работников трудового коллектива в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации, далее ТК РФ).

1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.11. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников Центране реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием работников Центра.

1.13. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 19 апреля 2017 года и действует по 19 апреля 2020 года включительно (ст.43 ТК РФ).

## **II. 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, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**2.3 Работодатель обязуется:**

2.3.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.3.2. Экземпляр трудового договора передать Работнику в день заключения.

2.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под подпись 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 подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

2.3.6. 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.

2.3.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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.

2.3.8. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 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.

2.3.9. Сообщать общему собранию работников Центра в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ. При массовых увольнениях работников – также, соответственно, не позднее, чем за три месяца.

2.3.10. Массовым является увольнение 5 % (и более) от общего числа работников в течение трех календарных месяцев.

2.3.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.3.12. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте 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 среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.3.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом выборного органа общего собрания работников Центра по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа общего собрания работников Центра.

2.3.14. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.3.15. В случае направления Работника на ДПО сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.3.16. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.3.17. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией с участием общего собрания работников Центра.

2.3.18. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3.19. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.3.20. Создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации в труде.

2.3.21. Учитывать мнение членов общего собрания работников Центра по проектам текущих и перспективных планов и программ.

2.3.22. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.3.23. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3.24. Не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

2.3.25. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

2.3.26. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.3.27. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3.27. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.4.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении тру-

довых договоров с Работниками, при проведении мероприятий по сокращению Работников.

2.4.2. Обсуждать проект коллективного договора и принимает решение о его заключении;

2.4.3. Рассматривает Правила внутреннего трудового распорядка Центра и иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.4.4. Выбирает в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений своих представителей.

2.4.5. Рассматривает вопросы безопасности условий труда работников Центра, охраны жизни и здоровья обучающихся, развития материально-технической базы Центра

2.4.6. Содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины Работников учреждения.

2.4.7. Содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции.

2.4.8. Содействовать адаптации к рынку труда молодых педагогов.

2.4.9. Представлять и защищать трудовые права членов общего собрания работников Центра в комиссиях по трудовым спорам и в суде.

2.4.10. Участвовать в работе комиссий по тарификации работников, аттестации педагогических работников.

2.4.11. Способствовать устойчивой деятельности общего собрания работников Центра.

2.4.12. Нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.4.13. Способствовать повышению квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.4.14. Добиваться повышения качества уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.

2.4.15. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении в соответствии с законодательством.

2.4.16. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

#### **2.6. Работники обязуются:**

2.6.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

2.6.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха.

2.6.3. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.6.4. Соблюдать трудовую дисциплину. Выполнять установленные нормы труда.

2.6.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.6.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей в учреждении.

2.6.7. Способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

2.6.8. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 ТК РФ).

2.6.9. Стороны договорились, что представители Работников (члены общего собрания работников Центра) имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ.

2.6.10. Проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Центра определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием организованной образовательной деятельности, графиками работы, согласованными с председателем общего собрания работников трудового коллектива.

3.2. Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для медицинских Работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

3.4. Для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.6. В коллективном и трудовом договоре устанавливается:

- продолжительность рабочей недели (перечень в ст.100 ТК РФ);
- работа с ненормированным рабочим днем;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерыва в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ);
- перечень должностей Работников учреждения с ненормированным рабочим днем.

3.7. Не предусматривается установления верхнего предела нагрузки педагогическим Работникам.

3.8. В МУ центр «Доверие» нагрузка на новый учебный год устанавливается директором с учетом мнения (по согласованию) общего собрания работников Центра.

3.9. Объем нагрузки работников Центра больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Продолжительность рабочей недели с выходными днями устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.11. Общими выходными дням являются суббота и воскресенье.

3.12. В период закрытия МУ центр «Доверие» по аварийным ситуациям педагогический, медицинский, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

3.13. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.14. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия общего собрания работников Центра.

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

3.16. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается с

учетом мнения общего собрания работников трудового коллектива.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (приложение № 4)

3.17. Трудовая деятельность Работника в течение двух лет подряд без предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска не допускается. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между Работником и Работодателем.

3.18. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

3.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра по письменному распоряжению Работодателя.

3.20. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.21. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения общего собрания работников Центра.

3.22. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.23. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.24. Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.25. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.26. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом общего собрания Работников центра не позднее, чем за 2 недели (до 15 декабря текущего года) до наступления календарного года.

3.28. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.30. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (статья 117 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а так же ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользуемый отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом), (статья 126 ТК РФ).

3.31. До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) на рабочих местах Работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, для данных работников обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего дня в соответствии с указанным Списком.

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

3.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

3.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.35. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.36. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.37. При этом педагогическим Работникам, имеющим право на отпуск 56 календарных дней, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска.

3.38. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

3.39. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.40. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

- 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имею-

щему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

3.41. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.42. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

3.43. При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель, с учетом мнения выборного органа общего собрания работников трудового коллектива, может предоставить Работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

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

3.45. Общее собрание Работников трудового коллектива :

3.45.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

3.45.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование, вариант) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением срока и порядка, установленные ст. 372 ТК РФ;

3.45.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.2. Днями выплаты заработной платы являются: 6 и 21 числа каждого месяца.

4.3. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения общего собрания Работников трудового коллектива (приложение № 5 к Коллективному договору)

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационно-

го характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.5. 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.

4.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. Заработная плата перечисляется на расчетный счет Работника, открытый в кредитной организации.

4.8. Оплата труда Работников, в случае неявки сменяющего Работника, осуществляется согласно действующему законодательству.

4.9. Оплата труда Работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего Работника.

4.10. Педагогическим работникам Центра, являющимся молодыми специалистами, на период первых 5 лет работы оплата труда производится с применением повышающего коэффициента, установленного в размере  $K_c=0,3$ .

4.11. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим Работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) "Почетный Работник", почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, культуры, физической культуры и спорта устанавливается к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).

4.12. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.

4.13. Время простоя по вине Работодателя и по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере средней заработной платы Работника.

4.14. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку не правильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

4.15. На время забастовки за участвующими в ней Работниками сохраняются место работы и должность.

4.16. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора Центра по вине Работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

4.17. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине Работника производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

4.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты

заработной платы Работникам несет главный бухгалтер Центра.

4.19. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.21. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.23. До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление выплат, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

4.24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Центром в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, при обязательном участии выборного органа общего собрания Работников центра и закрепляются в форме Положения об оплате труда работников МУ центр «Доверие».

4.25. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в Положении «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) в МУ центр «Доверие».

4.26. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются Работнику директором Центра по соглашению сторон.

4.27. Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются Центром самостоятельно, в пределах, выделенных на эти цели средств, комиссией по контролю качества образования (ККО) при участии выборного органа общего собрания Работников центра, по представлению директора МУ центр «Доверие».

4.28. Директор Центра представляет в выборный орган общего собрания Работников центра аналитическую информацию о показателях деятельности Работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

4.29. В период отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю учреждения, которому до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- в других случаях, предусмотренных Региональным отраслевым соглашением системы образования Ярославской области на 2015-2017 годы.

5.3. Если Работник направляется Работодателем для получения ДПО, но Работодатель не оплачивает предоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то Работник вправе отказаться от получения ДПО.

5.4. Работодатель не вправе обязывать Работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

5.5. Педагогическим работникам по их заявлению предоставлять через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года.

5.6. Предоставляется по письменному заявлению Работника:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере до 100% от должностного оклада.

5.7. Вышеперечисленные единовременные выплаты предоставляются на основании Положения об оплате труда Работников. Приложение № 2.

5.8. Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается директором Центра при согласовании с выборным органом общего собрания Работников трудового коллектива.

5.9. Работники Центра, работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в муниципальный санаторий "Ясные зори" с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда, по улучшению условий труда работников Центра (ст. 219 ТК РФ).

### **6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательной деятельности.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение Работников по охране труда и проверку требований охраны труда учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом общего собрания работников трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.1.7. Знакомить под подпись каждого Работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности, охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в Центре. Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиями труда.

6.1.10. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать бесплатное прохождение Работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обязательных предварительных обследований и прививок в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и здоровья граждан (ст. 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.12. Создавать условия для отдыха членов коллектива.

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.16. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом общего собрания Работников трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

6.1.18. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.19. Осуществлять проверки состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки учреждения к новому учебному году.

6.1.20. Обеспечивать проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.

6.1.21. Выделять средства на охрану труда.

6.2. Работники не финансируют расходы по охране труда.

6.3. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здо-

ровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

#### **6.4. Работники обязуются:**

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

#### **6.6. Общее собрание работников Центра обязуются**

6.6.1. Осуществляет общественный контроль выполнения законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда в коллективе, условий трудовых договоров (эффективных контрактов) в части охраны труда и здоровья членов коллектива, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

6.6.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с Работниками учреждения в соответствии со ст.227-231 ТК РФ.

6.6.3. Избирает уполномоченного (доверенное лицо) от выборного органа общего собрания работников Центра охране труда и включает его в состав комиссии по охране труда.

6.6.4. Доплата уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда за выполнение возложенных на него обязанностей устанавливается по соглашению сторон.

## **VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА**

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности общего собрания работников Центра в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Центра, учитывать мнение общего собрания работников трудового коллектива в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения выборного органа общего собрания работников трудового коллектива в соответствии со ст. 371 ТК РФ подлежат:

- распределение нагрузки Работников;
- утверждение графика отпусков работников Центра (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических Работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18.06.2013);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- разработка методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала учреждения (Постановление Правительства Ярославской области от 24 марта 2013 г. № 435-п);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);
- установление форм ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.2. Соблюдать права Работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3. Не препятствовать представителям выборного органа общего собрания работников Центра в посещении рабочих мест, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ).

7.4. Предоставлять выборному органу общего собрания работников Центра возможность для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.5. Предоставлять выборному органу общего собрания работников Центра в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника.

7.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа общего собрания работников Центра производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.8. По согласованию с выборным органом общего собрания работников Центра производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

7.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых Работодателем с учетом мотивированного мнения общего собрания работников Центра (по согласованию) выборного органа.

7.10. С предварительного согласия выборного органа общего собрания работников Центра производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод Работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе Работодателя участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа общего собрания работников Центра, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа общего собрания работников Центра включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.13. Председатель общего собрания работников Центра может получать доплату в размере (от 10% до 30% должностного оклада/ставки) за работу по развитию социального партнерства в учреждении.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА**

8. Общее собрание работников Центра обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов общего собрания работников Центра по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Осуществлять коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в Центре, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в Центре, укреплению трудовой дисциплины.

8.3. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе органов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий Работников образования.

8.4. Оказывать бесплатную консультационную, юридическую помощь и защиту членов коллектива по вопросам оплаты труда, исполнения трудового законодательства и социальных гарантий.

8.5. Осуществлять контроль:

- соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;
- охраны труда в Центре;
- правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдения порядка аттестации педагогических работников Центра, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;
- соблюдения прав и интересов педагогических и руководящих работников при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;
- обеспечения безопасных условий и охраны труда;
- соблюдения других социально-трудовых вопросов.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.7. Принимать участие в аттестации работников Центра на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.8. Ежегодно информировать членов коллектива о своей работе, о деятельности выборного органа общего собрания работников Центра.

8.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для Работников Центра.

8.10. Содействовать оздоровлению детей работников Центра.

8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Центра.

## **IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

9.3. Разъяснять условия коллективного договора Работникам Центра.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

9.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

9.6. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один раз в год (январь).

9.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 ТК РФ)

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

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

9.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 19 апреля 2017 года.

9.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МУ центр «Доверие» (Приложение № 1).
2. Положение об оплате труда работников МУ центр «Доверие» (Приложение № 2).
3. Положение о перечне работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3)
4. Форма расчетного листка (Приложение № 4)