



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,  
«ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ №10»

188689 Россия, Ленинградская область, Всеволожский район, Заневская волость,  
деревня Заневка дом 52, п. А т/ф: 574-51-44

СОГЛАСОВАНО  
на заседании Первичной  
профсоюзной организации СПб ГБУ  
«Центр содействия семейному  
воспитанию №10»  
протокол  
от «09» 01 20 17 г. № 01



ПРИНЯТ  
на общем собрании трудового  
коллектива СПб ГБУ  
«Центр содействия семейному  
воспитанию №10»  
протокол  
от «09» 01 20 17 г. № 01

УТВЕРЖДЕНО  
приказом СПб ГБУ  
«Центр содействия семейному  
воспитанию №10»  
№ 38-01  
от «09» 01 20 17 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работодателем и первичной профсоюзной организацией  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центр  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
«Центр содействия семейному воспитанию №10»  
на 2017 – 2019 годы

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
-15- марта 2017 г.  
рег. № 12.905/17-КД

*[Handwritten signature]*

Санкт-Петербург  
2017

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ), действующим законодательством РФ, правовыми актами Санкт-Петербурга, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами государственного бюджетного учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель - Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей "Центр содействия семейному воспитанию №10»" (далее по тексту Учреждение) в лице директора Порфирьевой Светланы Анатольевны (далее по тексту Работодатель) и представитель работников - первичная профсоюзная организация Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей "Центр содействия семейному воспитанию №10»" в лице председателя профсоюзной организации Леонидовой Людмилы Николаевны (далее по тексту - Профсоюз).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.6. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представительства сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны обязуются исполнять условия настоящего договора.

1.8. Стороны признают, что уровень экономического развития учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.9. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль организации предоставления социальных, медицинских и образовательных услуг, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.9. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.10. Работодатель для организации работы Профсоюза предоставляет ему на безвозмездной основе помещение для работы, средства связи и место для установки информационных стендов.

1.11. Основными принципами взаимоотношений между работодателем и Профсоюзом признаются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- безусловное соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
- реальность и выполнимость обязательств, принятых на себя сторонами;
- обязательность выполнения принятых на себя обязательств;
- ответственность сторон за невыполнение условий коллективного договора

1.12. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.13. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.14. При принятии решений, влекущих за собой сокращении численности и/или штата работников Учреждения, работодатель проводит консультации с выборным органом первичной профсоюзной организацией Учреждения и учитывает его мнение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.17. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, содействовать эффективной работе учреждения.

1.18. Работодатель производит ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза в срок не позднее трех дней после ее выплаты.

1.19. Коллективный договор заключен на 3 года со дня подписания его сторонами.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

### **Работодатель:**

2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- Должностными обязанностями;
- Уставом учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оценке эффективности деятельности основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей « Центр содействия семейному воспитанию №10»

После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда;
- другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с

трудовой деятельностью работника.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества групп, контингента воспитанников, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюза.

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

По личному заявлению сотрудника и в соответствии с Трудовым Кодексом может быть установлен неполный рабочий день, неполная нагрузка. В случае установления работнику по его инициативе неполного рабочего дня, неполной нагрузки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества групп, численности воспитанников.

2.9. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (руководитель, заместитель руководителя, другие работники), а также педагогическим работникам других учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота. Так как в учреждение работает в круглосуточном, круглогодичном режиме и приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом

договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп, численности воспитанников;
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной 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 (во время выезда воспитанников в оздоровительный лагерь) и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную 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 учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 372 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Сотрудникам, работающим в выездном лагере, вводится суммированный учет рабочего времени за месяц (вахтенный метод).

2.13. Работодатель производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития №69 от 10.10.03, Списком должностей, профессий и учреждений, утвержденных постановлением Правительства РФ №781 от 29.10.02 и Квалификационным справочником, утвержденным постановлением Минздравсоцразвития РФ №761н от 26.08.10. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения.

2.14. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

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

#### **Профсоюз:**

2.16. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.17. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового

законодательства безвозмездно.

2.18. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников. Осуществляет контроль правильности ведения трудовых книжек.

### **3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

#### **Работодатель:**

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников учреждения и их переподготовке.

3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.5. Включает в состав аттестационной комиссии, при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

3.7. Содействует творческой инициативе работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, эффективности производства в порядке и на условиях, определенных непосредственно в учреждении

3.8. Оказывает поддержку молодым специалистам в порядке и на условиях, определенных ТК РФ, а также непосредственно в учреждении, включая:

- организацию системы наставничества;
- содействие участи молодых специалистов в научно-практических и творческих конкурсах по вопросам, связанным с предоставлением социальных и образовательных услуг, а также производственной деятельности учреждения.

3.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

3.10. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства работодатель предоставляет в течение 2-х месячного предупредительного периода до 4 часов рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

3.11. При принятии решения о массовом высвобождении работников, работодатель обязуется в письменной форме сообщать об этом выборному органу профсоюзной организации учреждения, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Стороны договорились, что массовым признается увольнение 20-ти и более работников в течение 30-ти календарных дней.

#### **Профсоюз:**

3.12. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации работниками учреждения.

3.13. Принимает участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

3.14. Осуществляет контроль соблюдения норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

#### **4. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

##### **4. Стороны исходят из того, что:**

4.1. Оплата труда всех работников государственного учреждения осуществляется на основе размера базовой единицы, принимаемой для расчета дополнительных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливаемого законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежащего ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительных цен). В соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга) и постановлением правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 года № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее Постановление) и с учетом документов методического характера, разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

4.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), утвержденный постановлением Правительства Санкт-Петербурга.

4.3. Размер должностного оклада руководителя, педагогического работника, специалиста и служащего учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

4.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются постановлением Правительства Санкт-Петербурга исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в штате управления учреждением (коэффициент уровня управления).

4.5. Для определения размера должностного оклада руководителей учреждения и руководителей их структурных подразделений и филиалов применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления учреждением.

4.6. Для определения размера должностного оклада педагогических, медицинских работников, специалистов и служащих руководителей учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации; для руководителей: коэффициент уровня и масштаба управления

4.7. Оплата труда рабочих учреждения производится на основе тарифной сетки, утверждаемой постановлением Правительства Санкт-Петербурга.

4.8. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения определяется путем умножения базовой единицы на коэффициент образования в соответствии с тарифной сеткой.

4.9. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, занятых на ночное время (с 22.00 до 06.00 ч) повышается в размере 40% к тарифной ставке.

4.10. Процент повышения размера тарифной ставки (оклада) рабочим учреждения,

занятым на работах с особыми условиями труда, за специфику работы устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками учреждения представительным органом.

4.11. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

4.12. Размеры и виды доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, порядок и условия их применения устанавливаются самостоятельно учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.13. При определении размера и вида доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, порядка и условий их применения учитывается мнение профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками учреждения представительного органа

4.14. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, устанавливаются согласно должностному окладу заменяющего сотрудника.

4.15. Руководителю Учреждения размер должностного оклада определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, т.е. Комитетом по социальной политике г. Санкт-Петербурга, в ведении которого находится данное учреждение, в соответствии с Постановлением и Методическими рекомендациями.

4.16. В период срока действия коллективного договора его стороны взаимодействуют в решении вопросов связанных с реализацией Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013-2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства от 10.04.2013 год №25-рп.

4.17. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками учреждения представительного органа.

4.18. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в учреждении, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства СПб, регулирующим систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.19. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца безналичным путем. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

4.20. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из величины базовой единицы, устанавливаемой ежегодно постановлением Правительства Санкт-Петербурга и размеров базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу;

- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей

работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда
- другие выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения.

4.21. Изменение размеров ставки заработной платы (должностных окладов) работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение коэффициента 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 коэффициента оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.22. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.23. Наполняемость групп, установленная постановлением Правительства РФ от 24.05.2014 № 481, является предельной нормой обслуживания, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

При незапланированном сокращении детей в группах работодатель вправе объединять группы (переформировывать), при этом сохраняя заработную плату работников по тарификации.

4.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней предоставляется работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

С учетом производственных и финансовых возможностей учреждения, личного вклада сотрудника в работу учреждения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней может предоставляться работникам с ненормированным рабочим днем.

4.25. Работодатель обязуется:

4.25.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы

(ст. 234 ТК РФ).

4.25.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.26. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

#### **Работодатель:**

4.28. Проводит тарификацию на начало календарного года, устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 01 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника в сентябре под личную подпись.

4.29. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы только с письменного согласия работника в форме заявления.

4.30. Обеспечивает наличие расчетного листка заработной платы для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

4.31. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.32. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза учреждения.

4.33. Обеспечивает контроль своевременности и правильности выплат пособий.

4.34. Производит дополнительную оплату работникам учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.35. Производит доплаты работникам в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей « Центр содействия семейному воспитанию №10» действующем в учреждении.

4.36. Предупреждает работников персонально под личную подпись не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.37. Устанавливает надбавку к заработной плате работников в размере до 5% (в зависимости от условий) при работе в неблагоприятных условиях, производит оплату за работу в ночное время.

4.38. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (аварийной ситуации) в размере не ниже 3/4 среднего заработка работника.

4.39. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.40. Выдвигает кандидатуры работников учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

#### **Профсоюз:**

4.41. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии

учреждения.

4.42. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль:

- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильности установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременного изменения тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- правильности распределения бюджетных и внебюджетных средств по оплате труда.

4.43. Принимает участие

- в разработке Положения об оценке эффективности деятельности основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала;
- в распределении стимулирующих надбавок и фонда экономии.

Осуществляет контроль правильности его применения.

#### **Доплаты за работу в ночное и праздничное время.**

4.44. За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов последующего дня) работникам устанавливается доплата в размере 40% часовой тарифной ставки, должностного оклада. Доплата производится за каждый час работы в ночное время, осуществляемой на основании табеля учета рабочего времени, приказов по Учреждению и графиков выхода на работу. Рабочим доплата производится из расчета часовой тарифной ставки с учетом повышения за работу в особых условиях труда.

4.45. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата за работу в нерабочий праздничный день в установленном ТК РФ двойном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в нерабочие праздничные дни.

4.46. Доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временного отсутствующего работника.

Размеры указанных доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.47. Доплаты к тарифным ставкам (окладам) рабочих определяются с учетом повышения в связи с тяжелыми работами, работами с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.48. Локальные нормативные акты Учреждения, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, применяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.49. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются размеры компенсаций (повышенная оплата труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) в порядке, установленным законодательством.

4.50. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения.

4.51. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.52. При установлении должностного оклада (ставки заработной платы) работнику учреждения, занимающему должность воспитателя, работодатель исходит из того, что норма - часов педагогической работы воспитателя за ставку заработной платы составляет 30 часов в неделю.

4.53. Работодатель в письменной форме извещает работника о начисляемых составных частях заработной платы и производственных удержаний из нее по форме расчетного листка, разработанного локальными нормативными актами и действующим законодательством.

Выплата пособий, компенсаций.

К выплатам стимулирующего характера относятся: персональная надбавка руководителям Учреждения всех уровней за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты, сложность, напряженность и особый режим работы.

4.54. Надбавки начисляются на должностной оклад, тарифную ставку (оклад) работников, а также в твердой сумме по итогам работы за месяц или за квартал. В случаях, когда надбавки к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) устанавливаются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется без учета доплат и надбавок.

4.55. Премирование работников Учреждения осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, в соответствии с Положением о премировании, согласованным с профсоюзным органом работников.

4.56. Руководителю Учреждения надбавки и премии устанавливаются решением исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение социальной защиты.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

### **Работодатель:**

5.1. Устанавливает режим работы учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени зависит от должности или специальности медицинского работника и устанавливается в соответствии с Постановлением правительства РФ от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой им должности и (или) специальности».

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки России от 11.05.2016 года № 536 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», 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. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения и трудовом договоре педагогического работника.

5.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, методические объединения, собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. 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.

5.9. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

5.10. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.11. Составляет расписание занятий и внеурочных мероприятий.

5.12. Определяет график работы и занятости работников в период каникул, но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Работники Учреждения могут быть направлены в служебную командировку, согласно Положению о служебных командировках, регулирующего порядок направления работников в служебные командировки, а также определяющего порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

5.15. Положению о служебных командировках предусматривает авансирование расходов сотрудника на проезд до места назначения и обратно всеми видами общественного междугороднего сообщения транспорта (автобус, железная дорога, самолет)

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи (воспитателям и помощникам воспитателя - в рабочее время одновременно с воспитанниками). Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.17. В выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. При этом приказом учреждения устанавливается:

- перечень неотложных производственных вопросов;
- порядок привлечения работников к дежурству, размер и условия оплаты труда, работников, осуществляющих дежурство.
- список работников, привлекаемых к дежурству, формируемый с учетом мнения профсоюзного органа учреждения.

5.18. На режим работы, предусматривающий работу по графику в праздничные дни, Постановление Правительства РФ «О переносе выходных дней» не распространяется

5.19. Обеспечивает дежурство работников по учреждению.

5.20. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 05 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.

5.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней устанавливается следующим категориям педагогических работников и работников, исполняющих функции педагога: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель - логопед, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» и методическим разъяснением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

5.22. Для отдельных категорий медицинских работников допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом графики выходов на работу утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

5.23. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у работников не может быть менее 28 календарных дней.

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.25. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.26. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам учреждения, имеющим на это право в соответствии с законодательством РФ.

5.27. Предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в согласованное время, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.
- работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней, а так же в соответствии со ст. 128 ТК РФ.
- а) со свадьбой самого работника
- б) свадьбой детей
- в) смертью родственников и близких (конкретизировать)
- г) рождение ребенка
- д) переездом на новое место жительства
- е) по договоренности между работником и работодателем
- ж) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.
- з) родителям погибших военнослужащих - до 14 календарных дней в году
- и) участникам Великой Отечественной войны, узникам фашистских концлагерей, жителям блокадного Ленинграда, имеющим удостоверение житель Блокадного города - до 35 календарных дней в году.
- л) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году

- 5.28. Руководитель по письменному заявлению работника предоставляет оплачиваемый
- 3-хдневный отпуск:
  - а) регистрация брака работника
  - б) смерть близких родственников
  - в) рождение ребенка.

5.29. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению работника, имеющему основной отпуск продолжительностью не более 28 календарных дня. Продолжительность отпуска определяется соглашением сторон трудового договора.

### **Профсоюз:**

5.30. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

5.31. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.32. Осуществляет контроль соблюдения норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Стороны рассматривают вопросы условий и охраны труда работников в качестве одного из приоритетных направлений и условий обеспечения достойного труда работников учреждения. Обязанности и ответственность по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха работников учреждения принимает на себя работодатель.

6.2. Работодатель обязуется:

- для обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их исполнением в штатное расписание учреждение введена штатная должность специалиста по охране труда на 0,5 ставки;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования;
- обеспечить средствами индивидуальной и коллективной защиты работников (в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прилагаются);
- обеспечить соответствующими требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- провести обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, недопущение к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить организацию контролем за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение за счёт средств работника обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических за счёт собственных средств медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- обеспечить недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствам индивидуальной защиты;

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

- расследование в установленном Правительством Р.Ф. порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

#### 6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.4 Охрана труда женщин: стороны пришли к соглашению о выделении дополнительной материальной помощи женщинам, находящимся в декретном отпуске, и в связи с тяжёлым материальным положением.

6.5. Для мероприятий по охране труда работодатель направляет финансовые средства на:

- периодические медицинские осмотры работников;

- расходы по гражданской обороне, расходы на охрану труда и технику безопасности;

- обучение персонала;

- спецодежду;

- средства противопожарной безопасности.

6.6. В случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований условий и охраны труда, в результате чего создается реальная угроза жизни и здоровью работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность в письменном виде непосредственного руководителя. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы, и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка. Порядок оформления отказа работника учреждения от выполнения работы, а также размер заработной платы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.7. Работник вправе лично участвовать в СУ ОТ на своем рабочем месте, обращаться к работодателю за получение разъяснений по вопросам проведения СУ ОТ на своем рабочем месте.

6.8. Работодатель организует устное ознакомление работника с результатами СУ ОТ на его рабочем месте в срок не позднее тринадцати календарных дней с момента утверждения отчета комиссии.

6.9. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.10. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (с изменениями на 29.05.1991 года), утвержденными Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22. Количество дней дополнительного отпуска за вредные условия труда, определено коллективным договором учреждения в соответствии с Инструкцией о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями

труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20.

6.11. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей общественного контроля за охраной труда (при предъявлении удостоверения или полномочий) в целях проведения проверок организации и условий труда работников, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.**

7.1. Работодатель и выборный орган профсоюзной организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что право профсоюзной организации является полномочными представителями работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29ТК, ст.11 Закона № 10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде РФ;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Работодатель оказывает содействие профсоюзной организации в их деятельности. Работодатель рассматривает заявления профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщают о результатах его рассмотрения. В случае подтверждения факта нарушения, работодатель применяет к виновным должностным лицам дисциплинарное взыскание.

7.4. Работодатель включает представителей профсоюзной организации в формируемые комиссии.

7.5. Работодатель гарантирует предоставление профсоюзному органу необходимой бесплатной информации по социально-трудовым спорам.

7.6. Работодатель не препятствует представителям Комитета Профсоюза посещать учреждение, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза.

7.7. Председателю профсоюзной организации, членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время от работы по согласованию с работодателем, с охранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (не менее 4 часа в неделю), для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, организуемой Профсоюзом (не менее 20 часов в году), с охранением среднего заработка, в порядке и на условиях, установленных коллективным договором.

7.8. Работодатель на основании личных заявлений работников-членов профсоюза обеспечивает бесплатно ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы через бухгалтерию учреждения в порядке, определяемом уведомлением Комитета Профсоюза.

7.9. Работодатель вправе поощрять морально и материально руководителя профсоюзной организации и его заместителей за содействие и активное участие в развитии социального партнерства в учреждении.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА.**

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения всемерно содействует:

- предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- исполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- эффективному и качественному выполнению работниками должностных обязанностей, трудовых функций.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в установленном действующим законодательством порядке осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента принятия его на собрании коллектива и действует до 2019 г.

9.2. Изменения, дополнения в течение срока действия коллективного договора вносятся по согласованию сторон.

9.3. Споры, возникшие относительно толкования и применения настоящего договора, решаются путем переговоров между сторонами.

9.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, выдвижение работниками новых требований по труду и социально-экономическим вопросам осуществляется только в порядке внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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