

Представитель работников,
избранный коллективом Учреждения


(подпись)

Куренкова Ю.Г.

«16» октября 2017 г.

Директор Учреждения


(подпись)

Ефремова И.Л.

«16» октября 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГКУСО МО «Озерский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

на 2018-2020 годы

Коллективный договор зарегистрирован
Министерством социального развития Московской области

25 октября 2017 год

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР

1576/2017

г. Озёры, Московская область

Содержание

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	4
3. Рабочее время и время отдыха	4 - 7
4. Оплата и нормирование труда.....	7
5. Охрана труда	8 - 9
6. Переобучение работников.....	9
7. Хозяйственно-экономическая деятельность Учреждения.....	9 - 10
8. Социальные гарантии и льготы	10
9. Контроль за выполнением Коллективного договора.....	10-11
10. Внесение изменений в Коллективный договор	11
11. Заключительные положения	11
12. Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» (на 15 листах)	
13. Приложение 2 «Положение об оплате труда работников» (на 4 листах)	
14. Приложение 3 «Положение о стимулирующих выплатах» (на 25 листах)	

**Коллективный договор
государственного казенного учреждения
социального обслуживания Московской области
«Озерский социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних»
на 2018-2020 годы**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор с приложениями, упомянутыми в содержании (далее – Договор) является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Московской области «Озерский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – ГКУСО МО «Озерский СРЦН», Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками в лице их представителя и Работодателем, на период с 01 января 2018 года по 31 декабря 2020 года.
- 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:
Работодатель – Учреждение;
Официальным представителем Работодателя является директор Учреждения Ефремова Ирина Львовна;
Работники Учреждения - физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора;
Официальным представителем работников Учреждения является специалист по кадрам Куренкова Юлия Геннадьевна, наделенная полномочиями по ведению переговоров по заключению коллективного договора, внесению изменений в коллективный договор и подписанию коллективного договора решением общего собрания работников Учреждения согласно протоколу от 22 сентября 2017 года.
- 1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, профессиональной подготовки кадров, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и по другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Настоящий Коллективный договор разработан равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, полномочности представителя работников, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.
- 1.6. В Коллективный договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.
- 1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.9. Работодатель обязуется один раз в полугодие на общем собрании работников информировать работников о ходе исполнения настоящего Договора и о возможных изменениях в деятельности Учреждения.

2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством.
- 2.2. **Трудовой договор**-соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.3. Трудовые договоры согласно статье 58 Трудового кодекса Российской Федерации заключаются на:
 - неопределенный срок;
 - определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).
- 2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.5. В условиях трудового договора согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера, его заместителя, заместителей директора- шести месяцев.
- 2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечень которых приведен в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.7. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.8. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в статьях 179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет.
- 2.9. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.
- 2.10. В день увольнения – последний день работы – Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы по письменному требованию Работника и произвести с ним полный расчет.

3. Рабочее время и время отдыха

- 3.1. **Рабочее время** - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- 3.2. Режим рабочего времени работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему Договору) и графиками сменности, утверждаемыми Работодателем ежемесячно.
- 3.3. Работникам устанавливается продолжительность рабочей недели:
 - 40 часов** - всем работникам за исключением перечисленных ниже;
 - 39 часов** - старшей медицинской сестре, медицинской сестре диетической, медицинской сестре, медицинской сестре по массажу, психологу;
 - 36 часов** - врачу – педиатру;
 - 30 часов** – воспитателю;
 - 20 часов** – учителю – дефектологу, логопеду.

Рабочая неделя - пятидневная с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

В случае производственной необходимости возможно установление иного недельного графика работы при часовой продолжительности и времени отдыха согласно законодательству.

- 3.4. Для отдельных работников (повар, воспитатель, медицинская сестра, младший воспитатель и иные категории работников), работающих в сменном режиме, составляется ежемесячный (ежеквартальный) график сменности, утверждаемый Работодателем. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за пять дней до их введения в действие.
- 3.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (включая дневные, ночные часы работы, часы работы в выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочные часы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством), который учитывается в Табеле учета рабочего времени и расчета заработной платы (форма №Т-12). Отметки в Табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и др.).
- 3.6. По желанию работника, за исключением работающих по скользящему графику, работавшего в выходной или праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.
- 3.7. Учет рабочего времени ведется помесечно. В отдельных случаях для некоторых работников Учреждения может быть введен поквартальный суммированный учет рабочего времени.
- 3.8. На основании статей 60¹;60² Трудового кодекса Российской Федерации в период временного отсутствия работников (отпуск, командировка, болезнь и т.п.) их обязанности могут выполняться другими работниками за счет перераспределения функций на условиях:
 - внутреннего совместительства с оформлением трудового договора в письменном виде (статья 60¹ Трудового кодекса Российской Федерации);
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором (статья 60² ТК РФ), с письменного согласия работника и за дополнительную плату (статья 151 ТК РФ).
- 3.9. Согласно статье 114 ТК РФ всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан.
- 3.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Согласно статье 122 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

 - женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной Работодателем.
- 3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу или с даты начала исполнения своих трудовых обязанностей.

3.12. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска в соответствии с графиком работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Согласно части 2 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации график отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. Поэтому при определенных условиях отступление от утвержденного графика может быть квалифицировано как нарушение трудового законодательства.

3.13. Для того, чтобы отступление от графика было правомерным, оно должно быть оформлено:

- *если инициатором изменения установленного в графике времени начала отпуска выступает работник*, то для изменения запланированной даты необходимо заявление Работника и согласие Работодателя об удовлетворении просьбы, которое выражает в резолюции на заявление;

- *если очередность предоставления отпусков изменяется по инициативе Работодателя* (перенос отпуска в случаях, указанных в части 3 статьи 124 ТК РФ, отзыв из отпуска на условиях части 2 статьи 125 ТК РФ), то документами, подтверждающими правомерность действий Работодателя по отступлению от графика отпусков, являются, приказы о перенесении отпусков, приказы об отзыве работников из отпусков, и письменное согласие работников.

3.14. Работникам Учреждения устанавливается продолжительность основного оплачиваемого отпуска в количестве:

ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем работникам за исключением работников, перечисленных ниже (ст.ст.114, 115 ТК РФ) - 28 календарных дней;

ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статьи 114 и 334 ТК РФ) 56 календарных дней: учителю-дефектологу, воспитателю, логопеду;

ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, работающим инвалидам (часть вторая, статьи 115 ТК РФ) – 30 календарных дней;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статьи 116, 119 ТК РФ) не менее трех календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ), перечень работников, размер отпуска и порядок предоставления отпуска устанавливается приказом Работодателя в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работа которых связана с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда, не менее 7 календарных дней:

продолжительность дополнительного отпуска зависит от характера и сложности работы, от вредности условий и степени неблагоприятного воздействия на здоровье человека вредных физических и химических, биологических и иных факторов. Данный отпуск предоставляется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях в данном календарном году.

3.15. Трудовой отпуск предоставляется с соблюдением норм и правил, предусмотренных в статьях 122-127 Трудового кодекса Российской Федерации:

3.16. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

❖ по семейным обстоятельствам согласно статье 128 ТК РФ;

а также:

❖ в связи с бракосочетанием до 5 к/дней;

❖ в связи с рождением и/или усыновлением ребенка до 5 к/дней;

❖ для сопровождения детей в школу 1 сентября - 1 к/день;

❖ для проводов детей в армию 3 к/дня;

❖ в связи с бракосочетанием детей работника до 5 к/дней;

❖ в связи с переездом на новое место жительства до 3 к/дней;

❖ в связи с празднованием юбилейных дат со дня рождения до 3 к/дней;

- ❖ при праздновании серебряной (золотой) свадьбы до 3 к/дней;
- ❖ для участия в похоронах родных и близких до 5 к/дней;
- ❖ для ликвидации аварии в доме 1 к/день.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются сроком не более 10 календарных дней в год.

4. Оплата и нормирование труда

- 4.1. **Оплата труда работника** – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- 4.2. В области оплаты труда Стороны договорились производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих выплатах (Приложения №№ 2 и 3 к настоящему Коллективному договору).
- 4.3. Работникам Учреждения могут быть установлены надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, классность, срочность и объемы выполняемой работы. Работодатель выбирает для сотрудников те надбавки, применение которых считает наиболее целесообразными и оптимальными.
- 4.4. Определение размеров доплат, надбавок и премий, порядок их выплаты осуществляются с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.
- 4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц:
 - 23 числа каждого месяца за первую половину месяца;
 - 8 числа каждого месяца окончательный расчет за истекший месяц работы.
- 4.6. В случае направления работника в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.
- 4.7. Работодатель обязуется в случае задержки выплаты заработной платы всем сотрудникам на 1 и более дней проинформировать коллектив Учреждения о причинах данной задержки.
- 4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, указанных в статье 142 ТК РФ.
- 4.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.10. Согласно статье 285 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда совместителей производится за фактически выполненный объем работы.
- 4.11. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за два месяца.
- 4.12. Нормы труда - объем трудового задания, которое должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени. Выполнение норм труда является одной из основных обязанностей каждого работника (статья 21 ТК РФ).
- 4.13. Размер должностного оклада работников в пределах минимального и максимального размеров определяется в соответствии с системой оплаты труда Учреждения, устанавливаемой с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с постановлениями Правительства Московской области.

5. Охрана труда

5.1. **Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, направленные на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним.

5.2. Работодатель несет ответственность за обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников Учреждения.

Работодатель обязан обеспечить:

- ❖ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также использовании в работе инструментов, сырья и материалов;
- ❖ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- ❖ режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ❖ обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- ❖ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- ❖ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;
- ❖ беспрепятственный допуск представителей органов государственного и общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- ❖ выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- ❖ ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- ❖ разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Права Работодателя.

Работодатель имеет право:

- ❖ требовать от работников знания и соблюдения норм, правил и инструкций по охране труда;
- ❖ получать информацию, методическую помощь и содействие государственных органов и органов местного самоуправления в сфере обучения, пропаганды безопасных методов и приемов труда, в других направлениях деятельности по охране труда;
- ❖ привлекать работников Учреждения за нарушения норм и правил по охране труда к дисциплинарной или материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. Обязанности Работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- ❖ соблюдать требования охраны труда;
- ❖ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- ❖ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- ❖ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;
- ❖ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.5. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Работник имеет право на:

- ❖ рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- ❖ обязательное социальное страхование от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- ❖ получение достоверной информации от директора Учреждения, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- ❖ отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- ❖ обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- ❖ обучение безопасным методам и приемам труда.

6. Переобучение работников

6.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель. Обучение работников проводится исходя из конкретных задач Учреждения, перспектив его развития, совершенствования существующих условий работы.

6.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, в соответствии со статьей 21 ТК РФ относит к числу основных трудовых прав работника.

Повышение квалификации работников – это обучение, призванное последовательно совершенствовать их профессиональные знания, умения и навыки, повышать мастерство по имеющимся профессиям.

6.3. Целью повышения квалификации специалистов является обновление их теоретических и практических знаний.

6.4. Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность устанавливается Работодателем.

7. Хозяйственно-экономическая деятельность Учреждения

7.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми Работниками Учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы Учреждения.

7.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

- ❖ Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения.
 - ❖ Обеспечивать каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом.
 - ❖ Решать с участием представителя трудового коллектива следующие вопросы:
 - организация труда и расходование фондов заработной платы в части, направляемой на проведение стимулирующих выплат Работникам Учреждения;
 - вопросы расширения оказываемых услуг;
 - решать другие вопросы.
- 7.3. В рабочее время все сотрудники Учреждения могут быть привлечены к выполнению работ по благоустройству Учреждения и прилегающей территории.

8. Социальные гарантии и льготы

- 8.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.
- 8.2. Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как нематериальный (сохранение места работы, должности, предоставление другой работы), так и материальный характер (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки).
- 8.3. Помимо общих гарантий таких как при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, работникам предоставляются гарантии в следующих случаях:
- при направлении в служебную командировку;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника (статья 234 ТК РФ).
- 8.4. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.
- 8.5. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Условия, размеры и порядок обеспечения работников пособием по временной нетрудоспособности регулируются действующим законодательством РФ об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.
- 8.6. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 8.7. Работникам, достигшим возраста, определяемого как юбилейная дата – 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, Работодатель производит юбиляру единовременную поощрительную выплату в размере 5 (пять) тысяч рублей при стаже работы в Учреждении не менее 5 лет.
- 8.8. При предоставлении гарантий соответствующие выплаты производятся за счет средств Учреждения.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора

- 9.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно Сторонами.

- 9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.
- 9.3. Регулярно Стороны, подписавшие Коллективный договор, информирует Работников о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.
- 9.4. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению Коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 9.6. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 9.7. При выполнении Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.
- 9.8. При выявлении нарушений выполнения Коллективного договора, любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение.
- 9.9. Стороны в десятидневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решения, исключающие дальнейшее нарушение положений Коллективного договора.

10. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор

- 10.1. Изменение и дополнение Коллективного договора могут осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (статья 37 ТК РФ), либо в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.
- 10.2. Выбор одного из предлагаемых данной нормой вариантов осуществляется представителями сторон. Это может быть сделано при заключении Коллективного договора или при обсуждении вопроса о необходимости внесения в него изменений.
- 10.3. При согласии Сторон в договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативно-правовым актам.
- 10.4. Если одна из Сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий Коллективного договора, то она должна письменно уведомить об этом другую Сторону, с указанием причин невыполнения Коллективного договора, провести с ней дополнительные консультации по вопросам возможного внесения изменений в Коллективный договор.
- 10.5. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора, любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора или продлению срока его действия.
- 10.6. За нарушение Коллективного договора Стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

11. Заключительные положения

- 11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. По истечении срока Коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет на основании статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 11.2. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором под подпись.