

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного казённого образовательного учреждения
«Центр психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»

на 2024 – 2026 годы

Представитель Работодателя:



Представитель Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Жаркова Л.А.

МП

Заключён на общем собрании трудового
коллектива ОГКОУ «Центр психолого-
педагогической, медицинской и
социальной помощи «Доверие»

«14» февраля 2024 г.

Ульяновская область
Майнский район
село Тагай

2024 год

1

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

« 03 » 2024 года, пер. № 141

В.И. Конюхов

0.6

1. Областное государственное казенное образовательное учреждение «Центр психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»
(полное наименование организации с указанием сокращённого наименования при его наличии)

2. Беспалова Татьяна Алексеевна, (84-244) 37-5-32, koushtag@mail.ru
(ФИО полностью), телефон, электронный адрес директора)

Жаркова Людмила Алексеевна, 89025899280, koushtag@mail.ru
(ФИО полностью, телефон, электронный адрес председателя первичной профсоюзной организации)

3. 433140, Ульяновская область, Майнский район, с. Тагай, ул. Интернатская, д.1
(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации)

4. Казённое учреждение
(организационно-правовая форма организации)

5. Оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, адаптированных основных общеобразовательных программ. развитию и социальной адаптации в соответствии с Уставом Центра;

-осуществление функций психолого-медико-педагогической комиссии, в том числе проведение комплексного психолого-медико-педагогического обследования детей в целях своевременного выявления особенностей в физическом и (или) психическом развитии и (или) отклонений в поведении детей, подготовка по результатам обследования детей рекомендаций по оказанию им психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания, а также подтверждение, уточнение или изменение ранее данных рекомендаций;

-осуществление образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам в соответствии с Уставом Центра;

-реализация образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего образования, по адаптированным основным общеобразовательным программам, дополнительным образовательным программам.

(основные виды деятельности)

6. 26.09.1992 № 002384210 Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №4 по Ульяновской области

(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном казённом образовательном учреждении «Центр психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» (далее – ОГКОУ «Центр ППМС «Доверие» или Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом ОГКОУ «Центр ППМС «Доверие», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области на 2021-2023 годы от 30.03.2021, с учётом положений Соглашения между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2013-2015 годы от 24.12.2012 №280-ДП, Дополнительного Соглашения от 20.02.2015г. № 11-ДП к вышеуказанному Соглашению и Регионального Соглашения между Ульяновским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 27.11.2023).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– Работодатель - ОГКОУ «Центр ППМС «Доверие», в лице директора Беспаловой Т.А., действующего на основании Устава;

– Работники, представленные Первичной профсоюзной организацией (далее – ППО) ОГКОУ «Центр ППМС «Доверие», действующей на основании общего положения, в лице её выборных органов – Профсоюзного комитета и председателя Профсоюзного комитета Жарковой Л.А.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

– регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

– установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

– повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

– создания благоприятного психологического климата в коллективе;

– практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности Сторон.

1.6. Работодатель и Работники признают ППО Учреждения и её Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов Профсоюзного комитета, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счёт ППО (через бухгалтерию Учреждения) денежные средства в размерах, установленных Профсоюзным комитетом, одновременно с выплатой заработной платы.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, включая Работников ППО.

1.7. Отдельные социальные льготы и гарантии, не предусмотренные ТК РФ и другими федеральными законами, распространяются на членов Профсоюзного комитета, а также на Работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, но уполномочивших Профсоюзный комитет на представление их интересов в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности Учреждения, повышение качества оказываемых Учреждением услуг. В этих целях:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Добиваться стабильной деятельности Учреждения, повышения культуры, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) ниже установленных.

2.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы надлежащего качества.

2.1.4. Создавать условия для профессионального роста и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.1.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.1.6. Обеспечивать подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

2.1.7. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства.

2.1.8. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.9. Учитывать мнение Профсоюзного комитета или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.1.10. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.1.11. Информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

2.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением, в формах:

- обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по её совершенствованию;

- обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития Учреждения;

- участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании Работников;

- в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе:

- дополнительные формы: участие председателя Профсоюзного комитета в работе общественной тарификационной комиссии, в комиссии по установлению работникам доплат и надбавок.

2.1.13. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права Работников.

2.1.14. Создать необходимые условия для массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.2.2. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.3. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.2.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в

контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.2.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.2.8. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2.9. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению Учреждением, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.2.10. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.2.11. В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

2.2.12. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников.

2.2.13. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.2.14. Добиваться роста реальной заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.2.15. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.2.16. Проводить организационную работу по массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни.

2.2.17. Организовать массовые мероприятия (спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.).

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.3.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.3.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющемуся Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

2.3.8. В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором и ученическим договором за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором и ученическим договором (ст. 249 ТК РФ).

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.2. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.3. Принимать локальные нормативные акты.

2.4.4. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.4.5. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором и Уставом отраслевого профсоюза.

2.5. Профсоюзный комитет имеет право:

2.5.1. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

2.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.5.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза.

2.4. Работник имеет право на:

2.4.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.4.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.4.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.4.6. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.4.7. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.4.8. Участие в управлении Учреждением, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.4.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.4.10. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.4.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.4.12. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.4.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой с учётом мнения Профсоюзного комитета.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределённый срок, так и на срок не более пяти лет.

3.4. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах

Социального Фонда России (далее - СФР).

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

3.7.2. Предоставлять Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.7.3. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.7.4. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.7.5. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

3.7.6. При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья как в данной местности, так и в других местностях.

3.7.7. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

3.7.8. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с учётом мнения Профсоюзного комитета и разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите высвобождаемых Работников.

3.7.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может

привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее чем за 3 месяца.

3.7.10. При угрозе массовых увольнений с учётом мнения Профсоюзного комитета принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

3.7.11. Осуществлять подготовку Работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.7.12. В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения Работников, принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, перепрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства Учреждения с учётом мнения Профсоюзного комитета.

3.7.13. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.7.14. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

3.7.15. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы);
- другие категории работников (ст. 179 ТК РФ).

3.7.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюзного комитета (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

3.7.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) Профсоюзного комитета, выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации структурных подразделений организации, не освобождённых от основной работы, а также с руководителем Профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

3.7.18. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения Профсоюзного комитета обязан:

- отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их

количество), работам в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме организаций, где невозможна приостановка работы), а также к работам на условиях совместительства;

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

- отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками Учреждения;

- проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить Работников с их согласия на другую работу;

- вводить в порядке, установленном ТК РФ, режим неполного рабочего времени, продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца (ч. 2, 5 ст. 74 ТК РФ).

3.7.19. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

3.7.20. На основании соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени (ч. 3 ст. 92 ТК РФ).

3.7.21. Предусмотреть на 2024-2026 годы 1 рабочее место для трудоустройства инвалидов.

3.8. Профсоюзный комитет обязуется:

3.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов Учреждения, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

3.8.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.8.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

3.8.4. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

3.8.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

3.8.6. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

3.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется с 01 января 2024 года обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере, установленном Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 27.11.2023).

4.5. Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат Работнику Учреждения, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

4.6. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета.

4.7. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положения о материальном стимулировании, принятому с учётом мнения Профсоюзного комитета.

4.8. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям установлены на основании Постановления Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области» (ред. от 01.12.2023).

4.9. Изменения размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников бюджетных организаций предусматриваются нормативными правовыми актами органов государственной власти Ульяновской области.

4.10. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области за соответствующий период.

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

срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.12. 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 (ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.13. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счёте) выплачивать в соответствии с учётом мнения Профсоюзного комитета сроками погашения.

4.14. Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10 % Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 % Работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:5.

4.15. Оплачивать труд Работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной Работнику по основной работе.

4.16. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в размере 4 %, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учётом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

4.17. Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Критерии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- интенсивность работы, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- напряженность работы, характеризуемая систематическим сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;
- выполнение работниками с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей;
- результативность труда, характеризующаяся систематическим достижением (превышением) установленных плановых показателей (норм), а также успешное выполнение сверхплановых заданий (дополнительных работ, функций) по поручению директора Учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения, а также инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения и т.п.);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- и прочее. **(в соответствии с Положением об оплате труда)**

4.18. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.19. В соответствии с Положением об оплате труда водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- за наличие 1 класса – 1650 рублей;
- за наличие 2 класса – 650 рублей.

4.20. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 20% тарифной ставки (оклада). Ночной считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

4.21. Выплачивать Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, компенсацию в течение 3-х месяцев, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

4.22. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению деятельности, на весь срок обучения.

4.23. Согласно Положению об оплате труда Работникам Учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;
- за последующие часы – в двойном размере.

4.24. В соответствии с ТК РФ оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул).

4.25. Выплачивать Работникам вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в Учреждении в соответствии с Положениями об оплате труда и стимулирующих выплатах.

4.26. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в форме перечисления на банковскую карту или расчётный счёт 20 числа каждого месяца – 1-ая половина заработной платы и 5 числа - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.27. Выплачивать Работникам заработную плату на основании их личного заявления в безналичной форме путём перечисления на указанный работником счёт в банке в дни, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Расходы, связанные с перечислением средств на счёт Работника несёт Работодатель.

4.28. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Социальный фонд России (далее – СФР). Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета.

4.29. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта 30 % тарифной ставки, должностного оклада Работников.

Выдавать внеплановую 1-ю половину заработной платы Работникам по их личным

заявлениям в счёт заработной платы в размере до 30% среднего месячного заработка.

4.30. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, по письменному заявлению работника, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, согласованный с работодателем.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

4.31. Согласно Положению об оплате труда Работникам Учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом Учреждения в связи с:

- выходом на пенсию – в размере одного должностного оклада;
- юбилейными датами (55-летие, 60-летие, 65-летие), - в размере одного должностного оклада;
- профессиональным праздником и праздничными днями - 2000 рублей;
- награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, - в размере одного должностного оклада;
- по итогам работы, с учетом личного вклада работника – в размере одного должностного оклада. **(в соответствии с Положением об оплате труда)**

4.32. Работодатель обеспечивает:

- тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;
- своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
- организацию нормирования и условий труда.

4.33. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, утвержденными Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота .

5.4. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения)

Работодателя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения Профсоюзного комитета.

5.5. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.6. Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше не более четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска наряду с категориями работников, предусмотренными трудовым законодательством, предоставляются:

- техническим работникам для прохождения медицинских осмотров – 1 день в году;
- работникам, являющимися добровольными пожарными – 3 дня в году.

5.10. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю.

ТК РФ, другими федеральными законами устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени для других категорий Работников (педагогических, медицинских и других).

5.11. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного ими объёма работ.

5.12. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех Работников;

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.13. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении.

5.14. Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже -15°) перерывы для обогрева 10 минут через каждые 2 часа работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работодатель оборудует специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ.

5.15. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью: педагогическим работникам – 56 календарных дней, другим категориям - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска уведомить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.17. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.18. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.20. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника:

- работникам пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

6.3. Работодатель обязан обеспечивать:

6.3.1. создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждении.

6.3.2. соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.3.3. безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов;

6.3.4. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3.5. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.3.6. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3.7. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.3.8. соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.3.9. оснащение средствами коллективной защиты.

6.3.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.3.11. своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов с установлением класса (подкласса) труда на рабочих местах, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.3.12. проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты.

6.3.13. информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от

воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.14. недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.3.15. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.3.16. соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.17. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.3.18. при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3.19. предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.3.20. проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

6.3.21. анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.3.22. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.3.23. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.24. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3.25. выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.3.26. обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.27. сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

6.3.28. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6.3.29. Работодатель имеет право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

6.4. Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- на получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.
- на обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.
- на обучение по охране труда за счет средств Работодателя.
- на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.
- на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

– на обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

– на обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в Профсоюзный комитет по вопросам охраны труда.

6.5. Работник обязан:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.5.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.5.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.5.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.5.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.5.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6. Профсоюзный комитет обязан:

6.6.1 Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.6.2 Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране

труда, здоровья, условиям работы на производстве.

6.6.3 Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.6.4 Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда и безопасности.

6.6.5 Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.6.6 При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда Профсоюзного комитета вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.6.7 Принимать участие в организации экологических субботников.

6.6.8 Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

7.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

7.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

7.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам в размерах пропорционально отработанному времени.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзным комитетом:

8.1. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ, а также дополнительно согласно к настоящему коллективному договору.

8.2. Работникам Учреждения в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь, в размере одного должностного оклада, в связи:

- со смертью супруга (супруги) и (или) близких родственников;
- при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка;
- с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления Работника Учреждения и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств. Решение об оказании материальной помощи, порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, руководящему, обслуживающему персоналу, иным работникам определяется решением общественной комиссии и приказом директора Учреждения.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3.2. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в СФР.

8.3.3. Ежемесячно информировать Работников о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд.

8.3.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

8.4.2. Активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников Учреждения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

9.1. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Предусмотреть рабочие места для беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более лёгкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

9.2.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время (ст. 254 ТК РФ).

9.2.3. Освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), по их заявлению от ночных смен.

9.2.4. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

9.2.5. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

9.2.6. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

9.2.7. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

9.2.8. Предоставлять на заявительной основе беременным женщинам дополнительные оплачиваемые дни отдыха продолжительностью не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учет по беременности до наступления отпуска по беременности и родам.

9.2.9. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ

10.1. Молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты Учреждения в возрасте до 35 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда молодых работников.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Проводить первоочередную специальную оценку условий труда по условиям труда.

10.2.2. Содействовать повышению квалификации молодых кадров.

10.2.3. Развивать институт наставничества.

10.2.4. Предоставлять льготы при повышении квалификации и получении профессионального образования по ходатайству Профсоюзного комитета (квота 10% от общего количества молодых работников организации); принять меры по частичной оплате стоимости обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

10.2.5. Производить при необходимости переобучение молодых работников не реже 1 раза в 3 года.

10.2.6. После оформления приема на работу молодым специалистам предоставить следующие меры социальной поддержки:

– единовременная денежная выплата в размере 10000 рублей; ежемесячная денежная выплата в размере 1000 рублей.

10.2.7. Молодым специалистам, проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) Ульяновской области и поступившим на работу, дополнительно предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- единовременная денежная выплата за каждый год работы в следующих размерах:

а) за первый год работы - 20000 рублей;

б) за второй год работы - 40000 рублей;

в) за третий год работы - 60000 рублей.

10.3. Молодые специалисты, заключившие договор на обучение (ученический договор) с Работодателем, обязаны возместить Работодателю расходы на обучение в случае досрочного прекращения обучения в связи с отчислением по неуважительным причинам или в связи с расторжением трудового договора с Работодателем.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

10.4.1. Создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию.

10.4.2. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями условий, льгот и гарантий для молодых специалистов.

10.4.3. Информировать молодых специалистов о деятельности Профсоюзного комитета по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Учреждения (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету Учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.4. В целях самозащиты трудовых прав 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 ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности Профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

12.3. Работодатель обязуется:

12.3.1. Соблюдать права Профсоюзной организации и её выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (глава 58 ТК РФ).

12.3.2. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на

которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

12.3.3. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- непосредственно затрагивающим интересы Работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

12.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники.

12.3.5. Предоставить председателю Профсоюзного комитета возможность участия в работе коллегиального руководящего органа Учреждения с правом голоса (ст. 53 ТК РФ).

12.3.6. Расследовать и учитывать в Учреждении все несчастные случаи, происшедшие со штатными профсоюзными Работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

12.3.7. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчётный счёт Профсоюзной организации работников образования Майнского района в размере 70 % и на расчётный счёт Ульяновской областной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в размере 30% от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

Работодатель перечисляет на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО, в размере 1% от их заработной платы по письменным заявлениям Работников.

12.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзного комитета здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК

РФ).

12.3.9. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

12.3.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель Профсоюзного комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

13.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

13.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

14.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

14.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.5. При ликвидации областного государственного казённого образовательного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

14.6. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)».

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

14.7. Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к

нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

14.8. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон и производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, после обсуждения на собрании Работников.

14.9. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

14.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14.11. Подписанный Сторонами коллективный договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.12. Работодатель обязуется в течение 3-х дней после подписания ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов должностных лиц, через информационные стенды) (ст. 68 ТК РФ).

14.13. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.