

**Коллективный договор  
Бюджетного учреждения  
социального обслуживания  
для детей-сирот и детей, оставшихся  
без попечения родителей,  
Вологодской области  
«Шекснинский центр помощи детям,  
оставшимся без попечения родителей,  
«Альтаир»  
(новая редакция)**

***на 2018-2021 годы***

**Принят на общем собрании работников  
(протокол от « 05 » июля 2018 г. № 1 )**

## Оглавление.

|                                                                                                                                                         |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Титульный лист.....                                                                                                                                     | стр. 1     |
| Содержание .....                                                                                                                                        | стр. 2-3   |
| Раздел 1. Общие положения.....                                                                                                                          | стр. 4-6   |
| Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон<br>трудовых отношений.....                                                                     | стр. 6-10  |
| Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.....                                                                                                 | стр. 10-13 |
| Раздел 4. Рабочее время.....                                                                                                                            | стр. 13-14 |
| Раздел 5. Время отдыха.....                                                                                                                             | стр. 14-15 |
| Раздел 6. Оплата и нормирование труда.....                                                                                                              | стр. 17-18 |
| Раздел 7. Охрана труда.....                                                                                                                             | стр. 18-19 |
| Раздел 8. Социальные гарантии и льготы .....                                                                                                            | стр. 20-21 |
| Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и<br>льготы.....                                                                              | стр. 21-22 |
| Раздел 10. Обязательства представителя трудового<br>коллектива.....                                                                                     | стр. 22-23 |
| Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора                                                                                               | стр. 23-24 |
| Раздел 12. Заключительные положения .....                                                                                                               | стр. 24-25 |
| Приложения.....                                                                                                                                         | стр. 26    |
| Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.                                                                                                | стр. 27-46 |
| Приложение № 2 Положение об оплате труда работников БУ<br>СО ВО «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без<br>попечения родителей, «Альтаир» ..... | стр. 47-88 |
| Приложение № 3 Трудовой договор с работниками БУ СО ВО<br>«Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения<br>родителей Альтаир».....          | стр. 89-92 |

|                                                                                                                                                                                                               |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Приложение № 4.</b> График сменности работ .....                                                                                                                                                           | стр. 93      |
| <b>Приложение №5.</b> Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.....                                               | стр. 94      |
| <b>Приложение №6.</b> Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска..... | стр. 95      |
| <b>Приложение № 7.</b> Перечень профессий, должностей, дающих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, инвентаря .....                                                                            | стр. 96      |
| <b>Приложение № 8.</b> Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий.....                                                | стр. 97-99   |
| <b>Приложение №9.</b> Перечень должностей, дающих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.....                                                                                      | стр. 100-103 |
| <b>Приложение №7.</b> Соглашение по охране труда .....                                                                                                                                                        | стр. 104-107 |

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Бюджетного учреждения социального обслуживания для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Альтаир» (далее - Учреждение) **Абрядиной Ольги Васильевны** (далее - Работодатель), действующей на основании Устава и работниками Учреждения, в лице представителя **Осиповой Нины Ивановны** (далее - Представитель трудового коллектива).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников; гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения Работодателя (*ст. 41 ТК РФ*).

1.4. Работодатель признает представителя трудового коллектива в лице Осиповой Н.И. единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и



региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (*ст. 41, 44 ТК РФ*).

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Настоящий договор заключен на 2016-2019 годы, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 1 сентября 2019 года. По истечении установленного срока, по согласованию сторон, действие его может быть продлено до заключения нового договора.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Представителя трудового коллектива:

- учет мотивированного мнения трудового коллектива;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной

защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Альтаир» (ст. 41 ТК РФ).

1.14. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, качества оказываемых услуг, производительности труда на основе внедрения новых методик и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок (должностных окладов) и расценок ниже действующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые установлены локальными нормативными актами;

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7 предоставлять трудовому коллективу информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.2.8 предоставлять по требованию трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных

программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность трудового коллектива и его Представителя в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.10 сотрудничать с трудовым коллективом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.11 учитывать мнение трудового коллектива при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.2.12 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*).

### **2.3. Представитель трудового коллектива обязуется:**

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими ему методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с Работодателем прогрессивных систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.5 добиваться от Работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без согласования.

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.7 выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития учреждения и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

2.3.11 вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.12 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.13 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14 добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

#### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности труда;

2.4.5 бережно относиться к имуществу Работодателя;

2.4.6 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.7 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.8 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.9 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории учреждения,

соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.11 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении и проживания в общежитии.

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работодателем в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

**2.6. Представитель трудового коллектива имеет право:**

2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации Работодателя;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления Работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ст. 53 ТК РФ*);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам учреждения.

**2.7. Работники имеют право на:**

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;



2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора (**Приложение № 3**) преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);

3.2.3 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя учреждения, руководителями структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника или по инициативе Работодателя (*ст. 81 ТК РФ*);

3.2.4 предусмотреть на период действия Договора 1 (одно) рабочее место для трудоустройства лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов);

3.2.5 привлекать и использовать в учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с представителем трудового коллектива;

3.2.6 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора,

временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-76 ТК РФ*);

3.2.7 сообщать в письменной форме Представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца;

3.2.8 разрабатывать совместно с Представителем трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического состояния учреждения, в которых предусматривать мероприятия по недопущению ликвидации учреждения, его подразделений, изменению формы собственности или организационно-правовой формы учреждения, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного, не менее чем за три месяца уведомления представителя трудового коллектива;

3.2.9 ознакомливать Представителя трудового коллектива не позднее, чем за три месяца с проектами приказов о сокращении численности и штата работников, планами-графиками высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц, с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии от 5 до 10 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

- д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- е) работники моложе 18 лет;

3.2.11 использовать, по согласованию с Представителем трудового коллектива, внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест. В этих целях:

- а) не использовать прием иностранной рабочей силы;
- б) приостанавливать найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

в) отказаться от услуг субподрядчиков, с целью заполнения появившихся рабочих мест работниками учреждения;

г) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

д) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Представителем трудового коллектива и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;

е) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.12 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от работы, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.13 принимать решение о судьбе учреждения с учётом мнения трудового коллектива и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

3.2.14. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.15 заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки работ при отсутствии собственных средств;

3.2.16 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.17 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (*ст.ст. 81 и 261 ТК РФ*);

3.2.18 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.2.19. разработать, принять и обеспечить выполнение «Программы содействия занятости высвобождаемых работников», обратив особое внимание на:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств Работодателя;

в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

г) увольнение работников по сокращению численности штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у Работодателя и через службу занятости;

д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством, отраслевым и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.



### **3.3. Представитель трудового коллектива обязуется:**

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками.

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **Раздел 4. Рабочее время**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (*ст.91 ТК РФ*) (**Приложение №1**), утверждаемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения Представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (*ст. 333 ТК РФ*). Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников:

- 20 часов в неделю - логопеду;
- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 30 часов в неделю - воспитателю, инструктору по физической культуре,
- 36 часов в неделю - педагогу - психологу, социальному педагогу, инструктору по труду;

Продолжительность рабочего времени у медицинских работников не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, определяется в соответствии со ст. 92 ТК РФ и Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых даёт право на дополнительный отпуск, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. (с последующими изменениями и дополнениями).

4.4. Работодатель может устанавливать сменную работу (*см. 103 ТК РФ*).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. (**Приложения № 4**).

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников в порядке, установленном *ст. 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

## **Раздел 5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**).

5.2. В соответствии *со ст. 116 ТК РФ* работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- а) за работу с вредными условиями труда (*ст. 117 ТК РФ*); (**Приложение № 6**)
- б) за ненормированный рабочий день (*ст. 119 ТК РФ*) (**Приложение №5**)

в) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (*ст. 116 ТК РФ*).

5.3. Работодатель предоставляет работникам по их заявлению, с учётом специфики и особенностей производства (помимо предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, случаев), дополнительные отпуска с **сохранением среднего заработка** в случаях:

- рождения ребёнка- **2 дня**;
- регистрации брака- **3 дня**;
- регистрации брака детей- **2 дня**;
- проводов сына на срочную военную службу в ряды Вооружённых Сил Российской Федерации- **1 день**;
- смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестёр - **3 дня**, а в случае, если работники выезжают к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства- **до 9 дней**;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – **3 дня**;
- ежегодно в День знаний (1 сентября) работникам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 классы)- **1 день**;
- юбилейного дня рождения (45, 50, 55, 60, 65 лет)- **1 день**.

Дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисленные в настоящем пункте, предоставляются работникам в календарных днях, приуроченных ко дню события, в случае, если работники не находятся в очередном, учебном отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, а также на межсменном отдыхе.

5.4. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет;

- одиноким родителям, жёнам военнослужащих, проходящих военную службу по призыву в Вооружённых Силах, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;

- инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности 1-2 степени;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- ветеранам труда (Федеральный закон от 12.01.1995г. №5-ФЗ «О ветеранах» с последующими изменениями и дополнениями);

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Предоставление отпусков данным категориям работников учитывается при составлении графика отпусков.

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.6. На основании письменного заявления Работников, Работодатель предоставляет отпуска **без сохранения заработной платы** в случаях:

- болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания - **до 3 дней один раз в год**;

- предусмотренных **статьями 128 и 263 Трудового кодекса Российской Федерации**, иными федеральными законами.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения соответствующего выборного органа представителя трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном **статьёй 372 Трудового кодекса РФ** для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работниками и Работодателем, предоставляется по письменному заявлению работников и оформляется приказом.

5.9. С согласия работника его ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесён на следующий рабочий год в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения.

**5.10. Представитель трудового коллектива обязуется:**

- а) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- б) представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- в) осуществлять контроль за соблюдением требований **ст. 113 ТК РФ** при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- г) уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- д) вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

**5.11. Оплата отпусков.**

5.11.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

## **Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с законом области от 17.10.2008 N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)(в ред. постановлений Правительства Вологодской области от 16.12.2008 N 2401, от 15.03.2010 N 262, от 17.06.2013 N 612, от 15.07.2013 N 696, от 26.09.2014 N 850, от 25.12.2014 N 1177, от 29.04.2015 № 364).

6.2. В Учреждении принимается Положение «Об оплате труда работников Бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Альтаир» (Приложение № 2), которое согласуется с Представителем трудового коллектива.

6.3. Работодатель обязуется выдавать работникам заработную плату 10 и 25 числа ежемесячно, отпускные – не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае задержки выдачи заработной платы или отпускных, производить их выплату с учетом ставки рефинансирования. Работодатель обязуется выдавать расчетные листки каждому работнику Учреждения не позднее, чем за 3 дня до срока выплаты заработной платы.

6.4. Месячная оплата труда работников, отработавших норму труда (выполняя свои трудовые обязательства в соответствии с должностной инструкцией), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада), гарантированных законодательством, компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат, имеющих регулярный характер.

6.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ.

6.6. Производить доплату за работу в ночное время сторожам - 35 %, социальным работникам - 50 % от оклада, в соответствии с постановлением Законодательного Собрания Вологодской области от 15.10.2008 г. № 785 «О законе области «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», законом Вологодской области от 17.10.2008 г. №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета»,

6.7. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни оплачивается в соответствии с ТК РФ.

**6.8. Работодатель обязуется:**

6.8.1 извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

6.8.2 письменно извещать работников обо всех изменениях по уменьшению размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.8.3 оплату труда работников Учреждения производить в соответствии с положением «Об оплате труда работников Бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Альтаир».

## **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда привлекать денежные средства из внебюджетных источников. Распределение денежных средств осуществлять согласно соглашению по охране труда (**Приложения № 10**).

7.3. Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от Работодателя на заместителя директора по административно-хозяйственной части, от работников - на Представителя трудового коллектива.

7.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы в структурных подразделениях, организует обучение уполномоченных представителей по охране труда за счет средств работодателя.

**7.5. Работодатель обязуется:**

7.5.1. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов ;

7.5.2. обеспечить соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;

7.5.3. обеспечить режим труда и охрану работников в соответствии с законодательством РФ;

7.5.4. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;



7.5.5. проводить за счет собственных средств медицинские осмотры (обследования): при поступлении на работу и периодические, в соответствии с Постановлением правительства Вологодской области от 08.04.2005 г. №366 .

7.5.6. Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Постановлением правительства Вологодской области от 08.04.2005г. №366, Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 г. №68, приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.10.2008 г. №541н (**Приложение №№ 7,8**);

7.5.7. организовать выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (**приложение №9**);

7.5.8. проводить расследования в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5.9. проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда (*см.212 ТК РФ*).

#### **7.6. Работники обязаны:**

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законом, иными нормативно-правовыми актами по охране труда;

7.6.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

7.6.4. немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.6.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

#### **7.7. Представитель трудового коллектива обязуется:**

7.7.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.7.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.7.3. контролировать расходование средств на охрану труда;

7.7.4. осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы**

### **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

#### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1 производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Работодателя) и при профзаболевании.

8.1.2 организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование работников за счет средств Работодателя;

8.1.3 предоставлять транспорт для проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследования) и диспансерного обследования работников Учреждения;

8.1.4 предоставлять работникам Учреждения транспорт для подвоза к месту работы и обратно (по мере возможности).

#### **8.2. Представитель трудового коллектива обязуется:**

8.2.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8.2.3 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.2.4 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.2.5 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

### **Жилищно-бытовое обслуживание**

8.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей и в этих целях:

8.3.1 совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;

8.3.2 расширять взаимодействие с местной администрацией, добиваясь выделения работникам через банки долгосрочных кредитов на строительство жилья, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки;

### **Общественное питание на производстве**

8.4. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания в учреждении. В этих целях:

**Работодатель обязуется:**

8.4.1 организовать в Центре питание в столовой из расчета не менее 20 посадочных мест. (питание работников осуществляется за счёт собственных средств - обеды готовятся в домашних условиях, каждым работником индивидуально);

8.4.2 предоставлять бесплатно холодильное оборудование (для хранения пищи), микроволновую печь для разогрева.

### **Культура, спорт, быт**

Работодатель и Представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

#### **8.5. Работодатель:**

8.5.1 предоставляет трудовому коллективу в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

8.5.2 обеспечивает за счет Работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

8.5.3 способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

8.5.4 сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы.

#### **8.6. Представитель трудового коллектива:**

8.6.1 направляет деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов района на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей.

### **Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы**

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.1.2 при наличии финансовых средств поощрять за безупречный труд в Учреждении при стаже работы не менее 5 лет в связи с

50-летием - в размере - 1000 руб;

55-летием - в размере - 1000 руб;

60-летием - в размере - 1000 руб;

65-летием - в размере - 1000 руб.

При увольнении с работы в связи с выходом на пенсию по старости - 2 должностных оклада.

9.1.3 при наличии финансовых средств оказывать за счет средств Работодателя материальную помощь:

а) в связи со смертью работника - 1000 рублей;

б) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 1000 руб.;

в) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 1000 руб.;

г) в связи с Днём социального работника - 200 рублей.

9.1.4. Работодатель выплачивает единовременное денежное вознаграждение за счет фонда оплаты труда при награждения работников Учреждения:

- государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социального развития Российской Федерации, в размере одного должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства труда и социального развития Российской Федерации, в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Губернатора области, в размере одного должностного оклада;

- Благодарностью Губернатора области в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения Вологодской области, в размере 0,5 должностного оклада.

9.1.5. работникам, направленным на обучение Работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования для получения второго (третьего) высшего образования Работодатель предоставляет дополнительные отпуска (при предоставлении соответствующей справки-вызова) с сохранением среднего заработка.

## **10. Обязательства представителя трудового коллектива**

Представитель трудового коллектива обязуется:

10.1. Подписать коллективный договор с Работодателем от имени всех работников учреждения на основе делегированных ему полномочий.

10.2. При необходимости вносить изменения и дополнения в настоящий коллективный договор на основе действующего законодательства.

10.3. Осуществлять контроль за исполнением положений настоящего коллективного договора.

10.4. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе

при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.8. Представлять и защищать трудовые права работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по вопросам летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.14. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

### **11.2. Стороны обязуются:**

11.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

11.2.2 обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией Работодателя и Представителя трудового коллектива об итогах проверок и принятых мерах;

11.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.3. Представитель трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

## **Раздел 12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

12.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Руководителем учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с *положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации* и иными федеральными законами.

12.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.5. Работодатель (представитель Работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также



обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.

Представитель Работодателя - Представитель трудового коллектива,  
Руководитель Учреждения избранный работниками Учреждения



О.В. Абрядина

(подпись)  
директор

✓ «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

(печать)

Н.И. Осипова

(подпись)

✓ «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

(печать)

КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ» 160035, ВОЛОГОДСКАЯ ОБЛ. Г. ВОЛОГДА  
УЛ. КОНЕВА, Д. 15 Т/Ф: (8172) 730230

**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА

« 10 » 07 2018 г.  
34 Д 8

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка.**
- 2. Положение об оплате труда работников работниками БУ СО ВО «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Альтаир»**
- 3. Трудовой договор с работниками БУ СО ВО «Шекснинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Альтаир».**
- 4. График сменности.**
- 5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.**
- 6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.**
- 7. Перечень профессий, должностей, дающих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, инвентаря.**
- 8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий .**
- 9. Перечень должностей, дающих право на бесплатное получение смазывающих и обезжиривающих средств.**
- 10. Соглашение по охране труда.**