

Государственное бюджетное учреждение Ленинградской области центр помощи
детям – сиротам и детей, оставшимся без попечения родителей
«Анисимовский ресурсный центр по содействию семейному устройству»

Согласовано
Общее собрание трудового коллектива
Протокол № 1 от «11» января 2021г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Распоряжение № 1000 от «11» января 2021г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 2021-2023

д. Анисимово
2021 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем - Государственным бюджетным учреждением Ленинградской области центр помощи детям - сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Анисимовский ресурсный центр по содействию семейному устройству» (далее – ГБУ «Анисимовский ресурсный центр», работодатель) и работниками ГБУ ЛО «Анисимовский ресурсный центр» (далее - работник), при совместном упоминании (далее - стороны).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора Николаева Ирина Алексеевна (далее – Администрация), действующего на основании Устава, и представитель работников – общее собрания трудового коллектив (далее – ОСТК).

1.4. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ОСТК:

- учет мнения (по согласованию) ОСТК;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ)

РАЗДЕЛ 2. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. До подписания трудового договора при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
3. страховое свидетельство государственного обязательного пенсионного страхования;
4. ИНН (индивидуальный номер налогоплательщика);
5. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
6. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; личную медицинскую книжку со сведениями о прохождении медицинского осмотра
7. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора обязательно должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно строго соответствовать ст. 57 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период, со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.5. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст. 135 ТК РФ).

2.7. Трудовые договоры в соответствии со ст. 58 ТК РФ заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.8. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совмещение) или у другого работодателя (внешнее совмещение). Оплата труда лиц, работающих по совмещению, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

2.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную оплату, которая может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ).

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ). В случаях, установленных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право без выплаты выходного пособия расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которые заключаются в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.15. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

2.16. Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления.

2.17. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых эта работа является местом

основной работы, сохраняется ее объем, за исключением случаев уменьшения количества групп.

2.18. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.19. По инициативе работодателя изменение условий определенных сторонами трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 77-81 и 83-84 ТК РФ).

2.21. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут, по соглашению сторон трудового договора. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим ТК РФ или иным федеральным законом. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

2.22. Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут:

- при сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

2.23. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.24. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, определено ст. 83 ТК РФ, а вследствие нарушений установленных правил заключения трудового договора – ст. 84 ТК РФ. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового

договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.26. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ)

2.27. Администрация обязана: соблюдать предусмотренные Трудовым кодексом РФ порядок приема работников ст. 68 ТК РФ.

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

- ознакомить работника с Уставом ГБУ ЛО «Анисимовский ресурсный центр» и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ознакомить с Положением о материальном стимулировании и порядке установления доплат и надбавок за выполнение работы, не входящей в основные функциональные обязанности сотрудника, сложность, напряженность и высокое качество работы в Учреждении;
- ознакомить с Должностной инструкцией ГБУ ЛО «Анисимовский ресурсный центр»;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.28. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- сведения о трудовой деятельности в бумажном или в электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине ГБУ ЛО «Анисимовский ресурсный центр» по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- личная медицинская книжка со сведениями о прохождении медицинского осмотра;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. При заключении трудового договора впервые ГБУ ЛО «Анисимовский ресурсный центр» оформляет работнику трудовую книжку и представляет в территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.29. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора обязательно должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно строго соответствовать ст. 57 ТК РФ.

2.30. В трудовой договор кроме обязательных условий, могут включаться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ (ст. 57 ТК РФ). По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством.

2.31. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.32. Оформлять изменение трудового договора путем составления дополнительного соглашения с работником, являющегося неотъемлемой частью трудового договора ст.68 ТК РФ.

2.33. После приёма на работу ознакомить работника под личную подпись со следующими документами:

- Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) ТК РФ Статья 68.
- Инструкция по охране труда и технике безопасности, непосредственно связанная с его трудовой деятельностью

2.34. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы ТК РФ Статья 66.

2.35. Производить записи в трудовой книжке в соответствии с требованиями:

- Постановление Минтруда России от 10.10.2003 N 69 (ред. от 31.10.2016) «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003 N 5219);
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638);
- Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

- Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период, со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.36. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.37. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст. 135 ТК РФ).

2.38. Трудовые договоры в соответствии со ст. 58 ТК РФ заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.39. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.40. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.41. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство). Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

2.42. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную оплату, которая может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ).

2.43. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ). В случаях, установленных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.44. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право без выплаты выходного пособия расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.45. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которые заключаются в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.46. Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления.

2.47. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых эта работа является местом основной работы, сохраняется ее объем, за исключением случаев уменьшения количества групп.

2.48. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.49. По инициативе работодателя изменение условий определенных сторонами трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.

74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

2.50. Общее собрание трудового коллектива: контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема работников и осуществляет контроль над правильным ведением трудовых книжек.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочей недели устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, за исключением работников работающих по скользящему графику.

3.3. Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п. п. 1-3 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

3.4. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. В случаях, предусмотренных ч. 2 п. п. 1-3 ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов,

беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ). Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1-3 ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

3.6. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ).

3.7. Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временного отсутствующего работника за которым в соответствие с законом сохраняется место работы - до выхода его на работу осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2. ТК РФ. Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника, на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73. ТК РФ)

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

3.10. 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.

3.11. Работодатель обязуется предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК

РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- другие случаи рассматриваются руководителем учреждения индивидуально.

3.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

3.13. Предоставляет преимущественное право на оплачиваемый отпуск в удобное для работника время следующим категориям:

- Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время статья 262.1 ТК РФ.
- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время Статья 262.2 ТК РФ.

3.14. Предоставления дополнительного отпуска без сохранения заработной платы лицам осуществляющим:

- уход за детьми Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных

дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается Статья 263 ТК РФ.

3.15.Общее собрание трудового коллектива: дает мотивированное мнение при утверждении графика отпусков работников и осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства о труде в части времени отдыха работников.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Учреждене производит оплату труда на основе действующего законодательства в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц.

4.2. Установлена безналичная форма по оплате труда не реже двух раз в месяц:

- первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 21 числа месяца;
- вторая половина заработной платы выплачивается 07 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

4.3.Размеры окладов работников учреждения устанавливаются с учетом:

- уровня образования;
- стажа работы (по специальности или педагогического);
- квалификационной категории.

– 5.4.Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации определяет систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды выплат и других видов материального стимулирования работников учреждения. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда, который обеспечивается в порядке установления ежемесячных доплат. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, доплаты и надбавки, установленные настоящим Положением за счет средств областного, местного бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.5. В случаях, когда работником не полностью отработана месячная

норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим профессионально квалифицированной группе рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей и профессий, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

С учетом сложившейся структуры учреждения, системы управления им и в целях решения современных задач повышения эффективности учебно-воспитательного процесса локальными нормативными документами учреждения может предусматриваться включение в штатное расписание типовых должностей, не названных в соответствующих разделах единого квалификационного справочника, с финансированием оплаты труда работников, занимающих указанные должности, за счет средств от приносящей доход деятельности. В этих случаях отнесение указанных должностей к квалификационным уровням соответствующей профессионально квалифицированной группе и установление по ним оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и иных условий оплаты труда производится на основании приказа директора учреждения. В случаях, когда виды выполняемых работником работ (их качественное и количественное описание) невозможно отнести к определенной должности или профессии, допускается установление надбавки по перечню конкретных видов работ путем установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы такого работника. При этом перечни видов работ должны быть первоначально распределены по соответствующим квалификационным уровням той профессионально квалифицированной группе, к которой относится должность или профессия указанного работника.

4.7. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка, к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты. Порядок выплаты материальной помощи определяется работодателем. Выплата материальной помощи работнику производится на основании распоряжения учреждения.

4.8. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных

удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

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

4.10. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.11. Производит доплату работникам учреждений при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются приказом с письменного согласия работника.

4.12. Предупреждает работников персонально под расписку, не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда. Своевременно заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам работников.

4.13. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам, не ниже установленных Учредителем нормативов.

4.14. Производит оплату в двойном размере, либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.

4.15. Оплачивает командировочные расходы в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749. При этом возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в следующих размерах:

- расходы по проезду - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;
- расходы по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 2000 рублей в сутки;
- дополнительные расходы (суточные) - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке.

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

4.17. Устанавливает доплату работникам:

- при награждении государственными наградами РФ;
- при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при награждении Знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- при награждении Знаком «Почетный работник образования Ленинградской области»;
- при награждении благодарственными письмами администрации

соответствующего района.

4.18. Выделяет средства на поощрение работников из ФНД или фонда стимулирования:

4.19. За безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 лет в связи с:

- 50-летием в размере 5 000 тыс. рублей;
- 55-летием в размере 5 000 тыс.рублей;
- 60-летием в размере 5 000 тыс.рублей.

4.21.Общее собрание трудового коллектива: участвует в разработке всех локально нормативных актов учреждения, касающихся социально-трудовых вопросов. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

4.20. Принимает участие в разработке, а также дает свое мотивированное мнение при утверждении Положения о материальном стимулировании и порядке установления доплат и надбавок за выполнение работы,не входящей в основные функциональные обязанности сотрудника,сложность,напряженность и высокое качество работы в Учреждении.

РАЗДЕЛ 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1.Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам возможность для профессиональной подготовки и переподготовки, способствует повышению профессиональной квалификации педагогических работников;
- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель с учетом мнения общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых

рабочих местах.

- если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки при условии своевременного и в полном объеме финансирования учреждения учредителем (ст. 187 ТК РФ).
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы, компенсирует расходы, связанные с повышением квалификации.
- предоставляет следующие дополнительные гарантии, помимо указанных в ст.ст. 173-176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением:
 - дополнительные оплачиваемые и неоплачиваемые дни для учебны (40 – 50 дней в году);
 - установление для учащихся гибкого графика работа.

Все гарантии, предусмотренны ст.ст. 173-176 ТК РФ для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляются также работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

5.2 Общее собрание трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников, а также за порядком предоставления гарантии и компенсации.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1.Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических и учебных процессов, а также применяемых инструментов, материалов;

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда, с включением в состав аттестационной комиссии представителя общего собрания трудового коллектива;
- организовать проведения предрейсовък медицинских осмотров водителей автотранспортных средств (в случае наличия в штатном расписании соответствующей должности) ;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечивает за счет средств учреждения проведение обучения по охране труда руководителей, специалистов по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда, имеющих государственную аккредитацию на оказание данного вида услуг;
- обеспечить разработку и утверждение инструкции по охране труда для работников. Возмещать ущерб, причиненный работнику вследствие несчастного случая на производстве, возмещая в полном размере утраченный заработок, а также выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в размере до 10 должностных окладов, в случае смерти пострадавшего - родственникам погибшего работника оказывает материальную помощь.

6.2. Общее собрание трудового коллектива:

- участвует в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- участвует в разработке комплексных мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны договорились, что работодатель: предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам,

премирование работников, предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда по бюджетной смете учреждения, что не может рассматриваться как нецелевое использование финансовых средств.

7.2. Сохраняет педагогическим работникам, которым до пенсии по старости остался год и менее, до наступления пенсионного возраста имеющиеся квалификационные категории в случае истечения срока их действия.

7.3. При расторжении трудового договора, связанного с сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

7.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 8. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ НАД ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Срок действия договора три года с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива.

8.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

8.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока

действия договора.

8.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива.

8.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

8.6. Все разногласия рассматриваются сторонами договора в недельный срок в порядке, определенном ТК РФ.

8.7. В случае реорганизации учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

8.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают положение работников и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

8.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются комиссией, контролирующей выполнение коллективного договора.

8.10. В случае невыполнения условий коллективного договора, за уклонение от участия в коллективных переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

8.12. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникшие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения

ПОДПИСИ СТОРОН:

Директор
ГБУ ЛО «Анисимовский ресурсный центр»
_____/Николаева И.А./

Представитель общего собрания
трудового коллектива
_____/Гармаш В.В./