

Представитель работодателя:

Директор ГБУ НСО  
«ЦРСФУД»

  
Е. А. Шурпал

« 14 » января 2025 г.



Представитель работников:

Председатель Совета трудового  
Коллектива

  
Е. А. Михайлова

« 14 » января 2025 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение  
Новосибирской области  
«Центр развития семейных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без  
попечения родителей»  
на 2025-2027 годы

Принят на собрании трудового  
коллектива

« 14 » января 2025 г.

Подписан « 14 » января 2025 г.



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Новосибирской области «Центр развития семейных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее-Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

**Работодатель**, в лице директора ГБУ НСО «ЦРСФУД» - Цурпала Евгения Александровича, действующего на основании Устава.

**Председатель Совета трудового коллектива** в лице заведующей отделением юридического сопровождения – Михайловой Евгении Анатольевны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

## Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности учреждения по расширению услуг и повышению их качества и результативности деятельности учреждения, установить систему оплаты труда работников с применением должностных окладов специалистов и окладов по профессиям рабочих, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, оплаты труда по районному коэффициенту в пределах базового фонда оплаты труда, утверждаемого Министерством социального развития Новосибирской области.

2.2. Порядок и условия оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБУ НСО «ЦРСФУД».

2.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается, в денежной форме (рублях), не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца - 16 числа текущего периода, за вторую половину месяца – 01 числа следующего месяца посредством перечисления на банковские счета, оформленные на работников ГБУ НСО «ЦРСФУД». При

совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

2.4.1. За совмещение должностей (профессий) – устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.4.2. В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ, за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплата производится в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5. Работникам Учреждения, в пределах базового фонда оплаты труда учреждения, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, а также различные формы премирования, в том числе по итогам работы за календарный период, при условии отсутствия жалоб на объем и (или) качество предоставляемых услуг, фактов нарушения исполнения обязанностей.

Размеры и виды ежемесячных надбавок работникам учреждения определяются на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении, в пределах базового фонда оплаты труда.

2.6. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.7. Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжениями Губернатора Новосибирской области.

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

2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.10. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. Работодатель вправе принять решение об уплате взносов работодателя в пользу застрахованных лиц, уплачивающих дополнительные страховые взносы, в накопительную часть трудовой пенсии.

В случае прекращения трудовых правоотношений и (или) правоотношений по соответствующим гражданско-правовым договорам с застрахованным лицом уплата

взносов работодателя в пользу данного застрахованного лица прекращается со дня прекращения указанных правоотношений.

Размер взносов работодателя рассчитывается (определяется) им ежемесячно в отношении каждого застрахованного лица, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

Взносы работодателя включаются в состав пенсионных накоплений застрахованных лиц, в пользу которых уплачены такие взносы.

2.12. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

### **Раздел 3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Работодатель с участием представителей трудового коллектива осуществляет работу по определению численности возможного высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представителям трудового коллектива, в службы занятости населения и каждому работнику о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Одновременно с высвобождением предлагает работнику другую работу в том же Учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости населения и представителям трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

3.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в учреждении более 5 лет.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;

— вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

— проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Работодатель осуществляет гарантии и компенсации работникам в случаях, предусмотренных статьями 178,180 ТК РФ.

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию по любой вакансии Учреждения.

3.8. Работодатель призван содействовать укреплению авторитета государства, поддержанию престижа и формированию единой нравственно-правовой основы для согласованной и эффективной деятельности.

3.9. Работодатель принимает все меры к тому, чтобы руководимые им работники не совершали противоправных и аморальных действий с использованием служебного положения и своим личным поведением подает им пример.

3.10. Работник постоянно следит за внешними формами проявления своей деловой культуры и ориентируется, прежде всего, на строгий стиль, позитивный настрой, обходительные манеры и правила хорошего тона. Во взаимоотношениях с коллегами по совместной работе проявляет в первую очередь учтивость, вежливость и лояльность. По отношению к представителям других организаций, учреждений, к иным гражданам проявляет в первую очередь взвешенность, осмотрительность и профессионализм, поддерживает деловой стиль и доброжелательный тон, передает им свой позитивный настрой. Не допускает использования себя и своего имени для совершения действий, которые ведут или могут привести к принижению авторитета государства, престижа и делового имиджа работника учреждения.

3.11. Работодатель несет моральную ответственность за действия или бездействие своих подчиненных, подрывающих авторитет государства, престиж и деловой имидж его работников.

## **Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

4.1. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативно-правовых актов, Коллективного договора, Устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключения трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

4.4. Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованного учреждения.

4.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

## **Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.1.1 Время начала и окончания работы и перерыва для питания и отдыха устанавливаются следующие:

Понедельник – четверг: начало работы – 8 часов 30 минут;  
перерыв с 12 часов 30 минут до 13 часов 18 минут;  
окончание работы – 17 часов 30 минут.

Пятница: начало работы – 8 часов 30 минут;  
перерыв с 12 часов 30 минут до 13 часов 18 минут;  
окончание работы – 16 часов 30 минут.

Исключение составляют работники, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

5.5. Работник Учреждения имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Оплата отпуска производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

5.7. Работодатель предоставляет по желанию работника на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: регистрация брака, рождения ребенка, смерти близкого родственника.

Работодатель предоставляет работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению с работником и работодателем.

5.8. Женщинам, имеющим детей младшего возраста (1-4 классы), работодатель может по их просьбе предоставить однодневный неоплачиваемый отпуск 1 сентября.

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, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) 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 (ст. 263 ТК РФ).

5.9. Работодатель согласно действующему законодательству принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочего дня, применение гибких графиков работы и др.).

5.10. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя и с согласия работников

5.11. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего

ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Работодатель обязуется:

— обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и своевременно перечислять средства в фонды Российской Федерации;

— содействовать в повышении квалификации работников Учреждения в высших и иных учебных заведениях;

— предоставлять всем работникам 1 нерабочий день один раз в три года с сохранением заработной платы для прохождения диспансеризации;

— предоставлять работникам предпенсионного возраста 2 нерабочих дня в рабочий год с сохранением заработной платы для прохождения диспансеризации.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Мероприятия по охране труда определяются планом работы Учреждения на год и проводятся в соответствии с Положением об организации работы по охране труда в ГБУ НСО «ЦРСФУД»

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.2.1. Обеспечивать для всех работающих безопасные условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам и требованиям техники безопасности.



7.2.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства на обеспечение работающих спецодеждой и моющими средствами.

7.2.3. Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в 5 лет. Указанный срок отсчитывается от даты завершения проведения предыдущей специальной оценки.

7.2.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

7.2.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.7. В случае гибели работника или получения работником инвалидности установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в соответствии с трудовым законодательством.

7.2.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

— предоставлять работающим женщинам с их согласия отпуска без сохранения заработной платы;

— освобождать беременных женщин от работы при прохождении медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;

— не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов;

— разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе и по согласованию с работодателем использование ежегодных отпусков в летнее время или любое другое удобное для них время;

7.2.10. По каждому несчастному случаю организовывать специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

7.3. Работодатель имеет право принимать меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

7.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

— правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

— проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

— немедленно извещать директора или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.5. В соответствии со ст. 212 ТК РФ, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят, за счет средств работодателя, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные; для водителей категории «В» - 1 раз в 2 года) медицинские

осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1 Предоставлять в установленном законодательством порядке представителям совета трудового коллектива информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.1.2 Предоставлять представителям совета трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

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

8.2.1 Способствовать устойчивой деятельности ГБУ НСО «ЦРСФУД» путем повышения эффективности труда сотрудников.

8.2.2 Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками учреждения (*глава 30 ТК РФ*);

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

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

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

8.2.6 Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8.2.7 участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

8.2.8 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

### **8.3. Работники обязуются:**

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

8.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

8.3.3. Бережно относиться к имуществу работодателя;

8.3.5. Соблюдать правила «Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения»;

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

8.3.7 Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

8.3.8 Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

8.3.9 Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам.

8.3.10 Работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка (*ст. 241 ТК РФ*):

— за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

— за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (*ст. 238 ТК РФ*);

— за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

8.3.11 Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (*ст. 239 ТК РФ*).

#### **8.4. Работодатель имеет право:**

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

8.4.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

8.4.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8.4.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (*ст. п. 1.12.*);

8.4.5 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

#### **8.5. Работники имеют право на:**

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

8.5.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

8.5.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

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

8.5.9 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8.5.10 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8.5.11 получение средств индивидуальной защиты, предусмотренных действующими нормативами;

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

## **Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Работодатель и представители трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

9.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представителей трудового коллектива о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.9. Подписанный сторонами Коллективного Договора в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.10. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

9.12. Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.