

Министерство социального развития Пермского края  
Государственное казенное учреждение социального обслуживания  
Пермского края  
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Перми  
(ГКУСО ПК ЦПД г. Перми)

Утвержден  
на общем собрании коллектива

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

на 2017 – 2020 годы

Директор ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

Е.В. Лебедева



Председатель совета учреждения  
ГКУСО ПК ЦПД г. Перми

Е. Г. Яковлева

Председатель профсоюзной  
организации ГКУСО ПК ЦПД г.  
Перми

Е.В. Кузнецова

Пермь, 2017

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в актуальных редакциях) и является основным нормативно-правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное казенное учреждение социального обслуживания Пермского края «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Перми, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Лебедевой Елены Владимировны, и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице представителя совета учреждения Яковлевой Елены Геннадьевны и председателя профсоюзной организации Кузнецовой Елены Вячеславовны.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Государственное казенное учреждение социального обслуживания Пермского края «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Перми (далее – Учреждение) между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов Работников Учреждения, повышение качества подготовки специалистов, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Учреждения.

Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем Работников.

Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;

- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения независимо от принадлежности к профсоюзной организации и совету учреждения, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству (за исключением отдельных специально оговоренных положений), работающих во всех отделениях, структурных подразделениях Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.9. Основные права и обязанности Работников:

1.9.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 1.9.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

#### 1.10. Основные права и обязанности Работодателя:

##### 1.10.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 1.10.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились, что:

2.1. При поступлении на работу в Учреждение трудовые отношения оформлять путем заключения трудового договора в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на

определенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным трудовым законодательством. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности результатов и качества труда, а также меры социальной поддержки. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Переход на иные условия трудового договора с ранее принятыми на работу лицами производится только по соглашению сторон.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей отделений, указанных в Уставе Учреждения, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6 месяцев).

2.5. При принятии решений о массовом высвобождении или сокращении Работников Учреждения (более 50 человек), связанном с реорганизацией, перепрофилированием структурных подразделений и сокращением – не менее чем за 3 месяца письменно уведомить об этом профсоюзную организацию Учреждения, совет Учреждения и за 2 месяца – службу занятости, в соответствии с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99.

2.6. Сокращение численности или штатов Работодатель осуществляет прежде всего путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку.

2.7. При сокращении штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также сотрудники предпенсионного возраста (менее 3 лет до пенсии), лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической, медицинской деятельностью.

2.8. Предоставить приоритетное право высвобождаемым Работникам при сокращении численности или штата занимать имеющиеся в Учреждении вакансии при условии соответствия их квалификационным требованиям.

2.9. Принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест, рассматривать сокращение штатов как крайнюю меру.

2.10. Обеспечивать возможность получения Работниками расчетных листов с указанием всех видов начислений и удержаний в день заработной платы.

2.11. При увольнении Работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате, производить в день увольнения.

2.12. При увольнении Работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, Работодатель выплачивает Работнику дополнительно выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

2.13. При приеме на работу сотрудников до заключения с ними трудового договора Работодатель обязуется ознакомить под роспись с должностной инструкцией, а также с текстом коллективного договора и Устава Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Учреждения, относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.14. Работодатель принимает по согласованию с советом учреждения, профсоюзной организацией решение по вопросам:

- утверждение графика отпусков;
- а также в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, локальными актами Учреждения.

С учетом согласованного мнения совет учреждения и выборного профсоюзного органа принимаются решения по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- определение систем нормирования труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- конкретные размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

2.15. Установление либо изменение существенных условий труда (и иных социально-экономических условий) Работников осуществляется по согласованию с советом учреждения и профсоюзной организацией.

2.16. Профсоюзная организация берет на себя обязательства:

- принимать участие (по желанию Работника) во всех стадиях заключения трудового договора;

- защищать интересы Работников в случае невыполнения трудового договора со стороны Работодателя при индивидуальном споре во всех инстанциях (комиссия по трудовым спорам, судебные инстанции) по личному заявлению Работника по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзной организации;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей.

### **3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

Работодатель обязуется:

3.1. Оплачивать труд каждого Работника в соответствии с трудовым договором и с учетом его трудового вклада и качества труда.

3.2. Оплату труда Работников производить в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда в Государственном казенном учреждении социального обслуживания Пермского края «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Перми в пределах выделяемых Министерством социального развития Пермского края ассигнований на оплату труда.

3.3. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

3.4. При исчислении различного вида пособий и выплат, при которых учитывается минимальная заработная плата, необходимо руководствоваться минимальным уровнем заработной платы, установленной в Пермском крае.

3.5. Система стимулирования Работников разрабатывается по согласованию с профсоюзной организацией и советом Учреждения с обязательным обеспечением гласности.

3.6. Производить выплату заработной платы два раза в месяц 3-го и 18-го числа месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днём, перечислять её накануне этого дня. Несоблюдение

установленных сроков выплаты заработной платы может допускаться лишь при не поступлении денежных средств на заработную плату либо при их выделении Министерством социального развития Пермского края в неполном объеме.

3.7. Работникам, уходящим в отпуск, оплату отпуска производить в соответствии с законодательством РФ.

3.8. Включать представителей профсоюзной организации и представителей совета Учреждения в состав аттестационно-квалификационных комиссий, а также комиссий, созданных для решения социально-экономических вопросов.

3.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (Банка России) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.10. Обязательства профсоюзной организации и совета Учреждения:

- принимать участие в работе аттестационной комиссии Учреждения и других комиссий, созданных для решения социально-экономических вопросов;

- оперативно рассматривать и вносить предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда;

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать режим рабочего времени в Учреждении, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения совета учреждения и профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

4.2. Установить продолжительность рабочего времени в Учреждении не более 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий Работников Учреждения:

- педагогических работников,

- врачей,

- медицинских сестер,

- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда.

В случае, если в отделении с ОВЗ количество детей с нарушениями развития (8 вид, особый ребенок) менее 70%, то воспитателям устанавливается продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю,

если процент детей более 70%, то 25 часов в неделю. % детей подсчитывается на 01 января каждого года.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объема педагогической нагрузки.

Суммированный учет рабочего времени (работа по графику) устанавливается для следующих категорий работников:

- воспитателей,
- медицинских сестер,
- вахтеров,
- сторожей,
- поваров,
- кухонных работников,
- помощник воспитателя,
- рабочий по обслуживанию здания.

4.3. Привлекать Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях только с их письменного согласия и согласия профсоюзного комитета, совета учреждения. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

Привлекать Работников к работе в установленные для них дни отдыха только с их письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) директора Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или, по желанию Работника, предоставлять другой день отдыха.

4.4. Сокращать продолжительность работы для всех категорий Работников накануне праздничных нерабочих дней в соответствии с ТК РФ.

4.5. Установить неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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 также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Ежегодно определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения совета учреждения и выборного профсоюзного органа Учреждения, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Извещать о времени начала отпуска Работника не позднее чем за две недели до его начала.

4.7. Разделять по желанию Работника ежегодный отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных

дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

4.8. Предоставлять право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы.

4.9. Работодатель вправе по письменному заявлению Работника и при наличии денежных средств заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией.

4.10. Работникам, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, предоставлять безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- ветеранам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 30 календарных дней в году;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;

- для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 день;

- в связи с бракосочетанием детей Работников – до 2 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;

- при праздновании юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) – до 2 дней;

- для ликвидации аварии в доме – до 3 дней;

- для проводов детей в армию – до 3 дней;

- в связи с бракосочетанием – до 5 дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 дней;

- для участия в похоронах родных и близких – до 5 дней;

- в других случаях – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- 4.11. Предоставлять Работникам с ненормированным рабочим днем дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней сверх ежегодно оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней. Данный отпуск прибавляется к основному отпуску, установленному настоящим пунктом коллективного договора.

- Работники, имеющие право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

- - Заместители директора - 14 календарных дней,

- - Руководители отделений - 14 календарных дней,

- - Начальник кадетского отделения – 14 календарных дней,

- - Командир взвода - 14 календарных дней.

4.12. Перенесение дополнительного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае увольнения реализовать право на указанный отпуск в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Стороны договорились:

4.14. Устанавливать перечень работ, на которые допускается разделение дня на части по соглашению с Работником.

4.15. Профсоюзная организация и совет учреждения осуществляют контроль правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны договорились:

5.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством.

5.2. В целях укрепления здоровья Работников предусмотреть приобретение путевок на санаторно-курортное лечение для Работников Учреждения в порядке определенном Постановлением Правительства Пермского края от 09.07.2015 года № 449-п, Закон Пермского края от 01.04.2015 № 461-ПК при условии выделения ассигнований Министерством социального развития Пермского края на соответствующую статью расхода.

Стороны договорились, что оплата стоимости путевки является *социальной гарантией*, которая не является стимулирующей, не зависит от квалификации сотрудников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не является оплатой труда сотрудников.

5.3. Оказывать материальную помощь Работникам Учреждения в связи с тяжелым материальным положением, смертью близких родственников, рождением ребенка, длительной болезнью и др.

5.4. Юбилеям – Работникам Учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет), проработавшим в Учреждении не менее 5 лет по основному месту работы и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья в учреждении, отделениях в соответствии с законодательством о труде.

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Положением по охране труда.

6.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников один раз в три года.

6.4. Обеспечивать сотрудников Учреждения, работающих во вредных условиях труда, спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты и моющими средствами.

6.5. Принимать необходимые меры по содержанию в надлежащем состоянии объектов недвижимого имущества (зданий и земельных участков), закрепленных за Учреждением.

6.6. Рассматривать на совместных заседаниях с советом Учреждения и профсоюзной организацией вопросы выполнения Положения по охране труда, состояния охраны труда в отделениях Учреждения и информировать Работников о принимаемых мерах.

6.7. Проводить профилактическую работу и обучение Работников по охране труда.

6.8. Сотрудникам отвечающим за работу по охране труда совместно с советом Учреждения и профсоюзной организацией обеспечивать регулярно проверку работы структурных подразделений с вредными и опасными условиями труда с представлением результатов проверки директору Учреждения для проведения соответствующего анализа и принятия решений.

6.9. Ежегодно обеспечивать подразделения набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи.

6.10. По каждому несчастному случаю образовывать комиссию по расследованию с участием представителя совета Учреждения и профсоюзной организации.

Обязательства совета Учреждения и профсоюзной организации:

6.11. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнения мероприятий по охране труда в Учреждении. В случае ухудшения условий труда, отсутствия нормальной освещенности, низкого или высокого температурного режима в рабочих помещениях, грубых нарушений требований по охране труда уполномоченные сотрудники совета Учреждения и профсоюзной организацией вправе письменно сообщить о нарушениях директору учреждения и содействовать администрации учреждения в устранении указанных нарушений.

6.12. В случае необходимости проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Учреждения.

6.13. Принимать участие в работе комиссии Учреждения по охране труда.

6.14. Участвовать в работе комиссии по специальной оценке условий труда на соответствие требованиям по охране труда.

6.15. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.16. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении.

Стороны договорились:

6.17. Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

6.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все профессии или виды работ по согласованию с советом учреждения и профсоюзной организацией.

## **7. ГАРАНТИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Стороны договорились:

7.1. Работодатель предоставляет профсоюзной организации по ее запросу и заявлениям Работников информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

7.2. По заявлению Работников Работодатель удерживает ежемесячные членские профсоюзные взносы безналичным путем через бухгалтерию Учреждения и бесплатно полностью перечисляет взносы на расчетный счет профсоюзного комитета не позднее следующего дня выплаты заработной платы.

7.3. Предоставить профсоюзной организации помещения в соответствии с законодательством РФ.

7.4. Предоставлять возможность бесплатного получения сообщений по электронной почте, пользования Интернетом и создания веб-страницы на сайте Учреждения.

7.5. Предоставлять бесплатно помещения для проведения профсоюзных собраний, конференций и иных мероприятий.

7.6. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.7. Председатель и члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы.

7.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении.

## **8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны договорились:

8.1. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников, медицинских работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

8.1. 1. Продлевать срок действия квалификационных категорий на основании заявления работников, но не более чем на 1 год:

- в период длительного лишения трудоспособности по болезни;
- отпуска по уходу за ребенком;
- работы в данном учреждении менее 1 года.

8.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями ТК РФ.

## **9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Стороны договорились:

9.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей Работодателя, совета Учреждения и профсоюзной организации.

9.2. Коллективные трудовые споры между Работодателем, советом Учреждения и профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения – согласно ТК РФ.

9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем, советом Учреждения и профсоюзной организацией.

10.2. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель, совет Учреждения и профсоюзная организация отчитываются на общем собрании (конференции) коллектива, на заседаниях Учреждения, заседаниях профсоюзного комитета.

10.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

10.5. Невыполненные в течение срока действия договора пункты подлежат реализации и по окончании срока его действия.

10.6. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

10.7. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

## **11. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ПРОДЛЕНИЯ ДОГОВОРА И РЕГИСТРАЦИИ**

Стороны договорились:

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

11.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет в том же порядке, в каком был принят настоящий коллективный договор.

11.3. Работодатель обязуется осуществить уведомительную регистрацию коллективного договора в течение 7 дней после его подписания в Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края.

11.4. Профсоюзная организация обязуется провести регистрацию коллективного договора в Городском комитете профсоюзов работников государственных учреждений.

11.5. Стороны обязаны не позже чем за три месяца до истечения срока действия коллективного договора, указанного в пункте 11.2, провести переговоры по продлению или заключению нового коллективного договора;

11.6. Изменения и дополнения к настоящему договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора и направляются на уведомительную регистрацию.

11.7. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

11.8. В месячный срок после подписания настоящего коллективного договора довести его содержание до всех Работников Учреждения путем опубликования текста договора в средствах массовой информации Учреждения. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.

11.9. Настоящий договор составлен в 4 экземплярах, обладающих равной юридической силой. 1 экземпляра – Работодателю, 1 экземпляра – совету Учреждения, 1 экземпляра – профсоюзной организации и 1 экземпляр остается в Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края.