

Представитель трудового коллектива  
Дзюба О.А. Дзюба  
«13» 06 2023г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психолого-педагогического сопровождения детей и подростков», ИНН 6154135217  
с 13.06.2023 по 13.06.2026

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 19038/23-1408  
от 01.09.2023

Предыдущий коллективный договор  
действовал по 11.06.2023 г.

*бх от 13.06.2023 №108*

Город Таганрог

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Центр медико-психологического сопровождения детей и подростков» (далее - Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем на основе взаимных интересов в лице их представителей и направлен на обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников Центра и повышение их жизненного уровня, создание благоприятных условий деятельности Центра.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель Муниципальное бюджетное учреждение «Центр медико-психологического сопровождения детей и подростков» в лице директора Центра Целуйко Елены Михайловны, уполномоченной в установленном порядке, именуемый далее «Работодатель», и Работники Центра, интересы которых представляет представитель трудового коллектива, уполномоченная в установленном порядке, в лице Дзюбы Ольги Алексеевны, именуемая далее «Представитель трудового коллектива».

1.3. Работодатель признает Представителя трудового коллектива единственным представителем работников Центра, уполномочивших его общим собранием защищать и представлять их социально-трудовые, экономические интересы в области труда, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Коллективный договор разработан и заключен Сторонами на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права на добровольной и равноправной основе в целях:

1.4.1. повышения уровня жизни Работников Центра;

1.4.2. создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации;

1.4.3. установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников;

1.4.4. создания благоприятного психологического климата в коллективе;

1.4.5. создания условий, способствующих повышению охраны труда;

1.5. Стороны настоящего Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, трудовых прав и гарантий Работников, способствующих стабильной работе Центра.

## **2. Права и обязанности сторон**

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

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Центра в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- 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, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже один раз в три года в соответствии со ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

### **2.2. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

- при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости (ст. 351<sup>1</sup> ТК РФ).

#### 2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случае неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к Работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено (ст. 81 ТК РФ).

- принимать локальные нормативные акты.

#### 2.4. Работодатель обязан:

- обеспечивать эффективное управление Центром;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны 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 сроки, установленные локальными актами Центра;
- создавать условия для профессионального и интеллектуального роста Работников;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять оборудованное помещение, необходимое для проведения собраний Работников, а также место доступное для всех Работников для размещения информации и хранения документации Представителя трудового коллектива;
- представлять Представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением, а также по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников;
- учитывать мнение Представителя трудового коллектива по вопросам социально-трудовых отношений: оплаты труда, условий и охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, установления социальных гарантий и льгот;
- принимать участие в работе собраний трудового коллектива;
- рассматривать представления Представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Центра в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- выполнять в полном объеме обязательства Работодателя, предусмотренные ТК РФ.

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

- на оборудованное помещение необходимое для проведения собраний Работников, а также место доступное для всех Работников для размещения информации и хранения его документации;

- представлять и защищать права и интересы Работников Центра.

- на беспрепятственную работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организацию для этого социологических опросов, анкетирования, проведение вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний Работников;

- на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников.

**2.6. Представитель трудового коллектива обязан:**

- способствовать устойчивой деятельности Центра;

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение Работниками трудовых обязанностей;

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

- представлять интересы всех Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Центра, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства Работников;

- представлять интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

- оказывать Работникам консультативную помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- разъяснять Работникам Центра положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав, закрепленных в Коллективном договоре;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов и добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству;
- предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников;
- осуществлять, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

### **3. Трудовые взаимоотношения**

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в 2-х экземплярах - по одному для каждой из Сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме Работника на работу.

При приеме на работу Работодатель обязуется знакомить Работника с действующим Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими у Работодателя и имеющими отношение к трудовой деятельности Работника. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы, указанные в Правилах внутреннего трудового распорядка (в соответствии со ст. 65 ТК РФ с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

3.2. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок

действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

3.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются законодательством Российской Федерации с учетом законодательства о профилактике коррупционных и иных правонарушений.

3.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания 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.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных актов.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.6. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

3.7. Прекращение трудового договора с Работником осуществляется только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 - 81 ТК РФ) и иными федеральными законами и оформляется в соответствии со ст. 84 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

3.8. В день прекращения трудового договора (последний день работы) Работнику выдается трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже (за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые) и производится с ним окончательный расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

#### **4. Вопросы занятости, переобучения, высвобождение работников**

4.1. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и принимает меры по сохранению кадров.

4.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителя трудового коллектива.

4.3. Привлечение и использование в Центре иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

4.4. Работодатель в случае изменения организационных условий труда в Центре предлагает Работнику все имеющиеся у него вакансии.

4.5. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

4.6. Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе Работодателя за исключением случаев ликвидации организации не допускается (ст. 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ):

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;

- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- с другим лицом, воспитывающим вышеуказанных детей без матери;

- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.7. Работодатель с учетом мнения Представителя трудового коллектива определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников с учетом перспектив развития Центра.

4.8. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

4.9. При направлении Работодателем Работника на мероприятие по профессиональному развитию с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработка плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для прохождения мероприятий по профессиональному развитию с отрывом от работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки и в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

4.10. Переподготовка и повышение квалификации, а также иные мероприятия по профессиональному развитию Работников за счет средств Работодателя осуществляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными документами.

4.11. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. 173, 173.1, 177 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

## **5. Рабочее время, время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, циклограммой, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников, обязанностями, возлагаемыми на них уставом Центра.

5.2. В Центре устанавливается 5-дневная рабочая неделя понедельник - пятница с двумя выходными днями суббота, воскресенье с режимом работы Центра с 9.00 до 18.00 и перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.3. Продолжительность рабочего времени для Работников Центра устанавливается 40 часов в неделю за исключением педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст. 333. ТК РФ).

5.4. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и с учётом мнения Представителя трудового коллектива. В отдельных случаях согласие Представителя трудового коллектива не требуется (ст. 99 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.5. Привлечение Работников Центра к работе в нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 60<sup>2</sup> ТК РФ.

Привлечение Работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного

согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.7. Режим гибкого рабочего времени, начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (ст. 102 ТК РФ).

5.8. По заявлению беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Работодатель устанавливает неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

5.9. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.10. В случае неявки на работу по болезни или другой уважительной причине Работник обязан:

- своевременно (в первый день отсутствия) известить Работодателя;
- предоставить соответствующий документ (лист временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

5.11. В течение рабочего дня Работнику предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

5.12. Работодатель предоставляет Работникам, работающим на основании трудового договора, ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается 56 календарных дней в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.14. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники: женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет.

5.15. О времени начала отпуска Работодатель извещает Работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

5.16. По истечении 6 месяцев непрерывной работы у Работника возникает право на использование ежегодного отпуска за первый год работы.

5.17. По заявлению Работника Работодатель предоставляет ежегодный отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.18. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной Работодателем.

5.19. Отзыв Работника из отпуска возможен только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или по желанию Работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.20. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

5.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата дополнительных выходных дней производится в размере и порядке, которые установлены действующим законодательством.

5.22. На основании письменного заявления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по причине и на количество дней согласно ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

5.23. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Запрещается непредставление отпуска в течение двух лет подряд.

5.24. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

## 6. Оплата труда

6.1. Порядок и условия оплаты труда Работников Центра регулируется Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психологического сопровождения детей и подростков» (далее - Положение об оплате труда).

6.2 Заработка плата исчисляется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, на основании распорядительного акта учредителя и состоит из:

- должностного оклада, ставок заработной платы (размеры должностных окладов, ставок заработной платы определены Положением об оплате труда и установлены не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлениями Администрации города Таганрога);

- выплат компенсационного характера (доплата за работу в особых условиях труда, доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, доплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день);

- выплаты стимулирующего характера (надбавка за выслугу лет, надбавка за качество выполняемых работ, надбавка за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), за классность водителям автомобилей, выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, премиальные выплаты).

6.3. Заработка плата выплачивается Работникам Центра два раза в месяц - 7-го и 22-го числа (22-го числа текущего месяца выплачивается заработка плата за первую половину месяца, 7-го числа месяца, следующего за расчетным, выплачивается заработка плата за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты заработка платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Заработка плата за первую половину месяца, выплачивается без учета выплат стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, премиальные выплаты).

При расчёте за первую половину месяца и при окончательном расчете за месяц каждому Работнику выдается Расчетный листок по заработной плате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Представителя трудового коллектива.

6.4. Заработка плат переводится на основании реестра выплат на расчётный счёт Работника в соответствии с Договором о предоставлении услуг с банковской организацией. Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем Договора о предоставлении услуг с банковской организацией на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником банковской организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

6.5. При наступлении у Работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработка плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

6.6. Размеры должностного оклада, ставок заработной платы устанавливаются Работодателем локальными нормативными актами на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, с законами и иными нормативно правовыми актами Правительства Ростовской области и Администрации г. Таганрога.

6.7. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу, ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностному окладу, ставкам заработной платы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором, локальными нормативными актами на основе Положения о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психологического сопровождения детей и подростков».

6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Работодателя в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Работников Центра в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психологического сопровождения детей и подростков».

6.10. Минимальный размер заработной платы не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случаях, когда заработка плата Работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Доплата начисляется Работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляющей по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда Работникам в состав заработной платы не включают:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.12. Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных в соответствии с законодательством или трудовым договором по инициативе Работника, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.13. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы по соглашению сторон Работодатель устанавливает размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставкам заработной платы.

6.14. Выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм (ст. 139 ТК РФ).

6.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

6.16. Оплата труда директора Центра производится на основании приказа Управления образования г. Таганрога.

Размеры должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом учреждения на 10-30 % ниже должностного оклада директора Центра.

6.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.18. За работников на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработка (ст. 142 ТК РФ).

6.19. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.20. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся Работнику (ст. 138 ТК РФ).

6.21. При установлении и изменении (совершенствовании) системы оплаты труда Работников Работодатель обеспечивает реализацию норм Трудового Кодекса Российской Федерации, федеральных законов, нормативных правовых актов Российской Федерации.

## **7. Охрана труда и здоровья Работников**

7.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение травматизма и возникновения профессиональных заболеваний Стороны признают необходимость соблюдения государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с законодательством и рассматривают охрану труда и здоровья Работников как одно из приоритетных направлений работы.

7.2. В Центре создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психологического сопровождения детей и подростков» (далее - комиссия по охране труда) с включением в ее состав Представителя трудового коллектива.

7.3. Работодатель:

- создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в Центре на основании утвержденного Положения о системе управления охраной муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психологического сопровождения детей и подростков» с учетом приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. №776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда»;
- заключает договоры на вывоз и утилизацию отходов потребления, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений;
- разрабатывает планы по реализации мероприятий по охране труда и реализует конкретные мероприятия по улучшению условий труда, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний согласно приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»;
- обеспечивает Работникам здоровые, безопасные и санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у Работников;
- назначает ответственного специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы в этой области;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием с согласованием их с Представителем трудового коллектива;
- проводит подготовку Работников в области охраны труда (обучение и проверка знаний по охране труда в обучающих организациях в области охраны труда - ответственное лицо по охране труда - не реже 1 раза в три года, проведение инструктажей по охране труда для Работников - при приеме на работу и в дальнейшем не реже одного раза в 6 месяцев);
- принимает меры по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение с проверкой знаний требований охраны труда и инструктаж по охране труда;
- обеспечивает прохождение диспансеризации и обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- не допускает Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- приобретает и выдает средства индивидуальной защиты, смыкающие и обезвреживающие средства Работникам, занятым на работах с загрязнением в установленном законодательством порядке и в соответствии с нормами.
- осуществляет беспрепятственный допуск Представителя трудового коллектива к проведению проверок условий и охраны труда, расследованию несчастных случаев в Центре и профессиональных заболеваний Работников;

- оказывает содействие членам комиссии по охране труда, ответственному лицу по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушений принимает меры к их устранению;
- осуществляет своевременное расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с участием Представителя трудового коллектива не реже одного раза в пять лет, исходя из результатов которой, проводится работа по охране труда и улучшению условий труда в Центре;
- обеспечивает проведение оценки профессиональных рисков с участием Представителя трудового коллектива;
- предоставляет помещение для заседаний комиссии по охране труда, средства связи, необходимые для работы, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комиссии с проверкой знаний требований охраны труда;
- осуществляет финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказываемые услуги (ст. 226 ТК РФ).

#### 7.4. Работник:

- соблюдает требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, локальными актами Центра в рамках выполнения своих трудовых обязанностей, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка;
- проходит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) за счет средств Работодателя;
- правильно применяет средства индивидуальной защиты;
- немедленно извещает Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;
- поддерживает рабочее место в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда в чистоте и порядке, участвует в проводимых экологических субботниках;
- вносит предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

7.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.6. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст. 379 ТК РФ).

## 8. Гарантии и льготы Работников

8.1. Все вопросы, связанные с гарантиями Работников при изменении структуры Центра, его реорганизации рассматриваются с участием Представителя трудового коллектива.

8.2. Локальные нормативные акты Центра, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры Работников не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель в письменной форме сообщает Работнику персонально подпись не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о ликвидации Центра, сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров; при массовых увольнениях Работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

8.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной квалификации имеют Работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения страховой пенсии в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помочь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- Представитель трудового коллектива, не освобожденный от основной работы.

8.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра либо сокращением численности или штата работниковувольняемому Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

8.6. Высвобождаемым Работникам предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.7. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.8. Работодатель обязан своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования,

Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование, а также разработать дополнительные меры по страховой защите Работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с их деятельностью.

8.9. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.10. Работодатель ежегодно производит ревизию трудовых книжек Работников. В случае неправильного оформления трудовой книжки или установления неточных, ошибочных записей по предыдущим местам работы - направляет запросы в соответствующие организации с просьбой подтвердить уточняющим документом записи, вызывающие сомнение.

8.11. Из средств фонда оплаты труда Работники Центра могут быть премированы и им может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психологопедагогического сопровождения детей и подростков» и Положением о порядке оказания материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр медико-психологического сопровождения детей и подростков».

8.12. Работодатель применяет к Работникам Центра, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование.

8.13. Поощрения объявляются приказом по Центру и доводятся до всех Работников.

## **9. Разрешение трудовых споров**

9.1. Трудовой спор - это разногласия между Работником и Работодателем по вопросам, касающимся трудовых отношений. Есть 2 вида трудовых споров:

- индивидуальный трудовой спор (ИТС), когда спор возникает между Работником и Работодателем;
- коллективный трудовой спор (КТС), когда в споре участвует группа Работников и Работодатель.

### **9.2. Порядок решения ИТС**

9.2.1. Решение ИТС регулируется главой 60 ТК РФ.

9.2.2. Решение ИТС осуществляется досудебным или судебным способом.

9.2.3. Работник письменно оформляет свои претензии и направляет их Работодателю.

9.2.4. Решение в досудебном порядке:

- ИТС рассматривает Комиссия по трудовым спорам (далее - Комиссия) (ст.384 ТК РФ);
- Комиссия создается по инициативе Представителя трудового коллектива и/или Работодателя, количество представителей обеих сторон должно быть равным;
- Комиссия принимает, регистрирует заявление Работника, и рассматривает его в течение 10 дней со дня подачи;

- заседания проводятся в нерабочее время и при обязательном присутствии заявителя;
- по итогам рассмотрения спора принимается решение, копия которого направляется обеим Сторонам спора в трехдневный срок, и является обязательным к исполнению;
  - на исполнение решения Комиссии дается 3 дня;
  - если решение устраивает обе Стороны, трудовой спор прекращается;
  - любая из Сторон может обжаловать принятое решение в течение 10 дней с момента получения документов.

#### 9.2.5. Решение в судебном порядке:

- если Комиссия в 10-дневный срок не рассмотрела обжалование принятого решения;
- при возникновении ситуации, в которой Работник считает, что его права были ущемлены, он направляет жалобы в письменном виде в течение 3-х месяцев с момента, когда он узнал о нарушении.

### 9.3. Порядок решения КТС.

#### 9.3.1. Решение КТС регулируется главой 61 ТК РФ.

9.3.2. Рассмотрение и разрешение КТС возлагается на примирительные комиссии, посредников или же Трудовой арбитраж.

9.3.3. Группа Работников письменно оформляет свои коллективные претензии и направляет их Работодателю.

9.3.4. В двухдневный срок формируется примирительная комиссия (состоящая из равного количества представителей обеих сторон) и осуществляет разрешение спора в течении 3-х рабочих дней.

Достигнутое в ходе рассмотрения спора соглашение оформляется письменно и является обязательным для каждой из Сторон.

9.3.5. Если какая-то из Сторон уклоняется от участия в примирительной процедуре или мешает ей, то рассмотрение передается трудовому арбитражу, который формируется из представителей организации и компетентных госорганов по урегулированию КТС. Такой арбитраж является временным и подлежит расформированию после разрешения трудового спора, для которого он создан.

9.3.6. Способы защитить «групповые» трудовые интересы в суде законом не предусмотрено.

9.3.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению КТС путем организации и проведения забастовок.

## 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора согласно ст. 51 ТК РФ осуществляют:

- стороны социального партнерства (ст. 25 ТК РФ) - Работники и Работодатель.
  - Представитель трудового коллектива (ст. 31 ТК РФ);
  - представители Работодателя: лично директор Центра или доверенные лица (абз. 1 ст. 33 ТК РФ);

- государственные и муниципальные органы по труду.

10.2. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этой цели информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. При невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором:

- Работодатель несет административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 Кодекса об административных правонарушениях;

- Работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

11.2. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего коллективного договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего коллективного договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

11.3. Настоящий коллективный договор заключен в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для Государственной инспекции труда по Ростовской области, причем все экземпляры имеют одинаковую силу.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях при ликвидации Центра в течение всего срока проведения ликвидации, изменения наименования Центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра.

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

11.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора. На титульном листе коллективного договора делается соответствующая отметка о принятых изменениях или дополнениях к коллективному договору.

11.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Центра. Стороны обязуются исполнять условия коллективного договора.

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