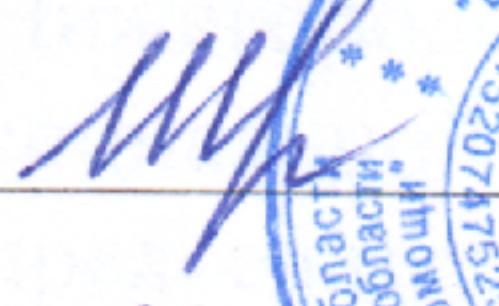


От работодателя:

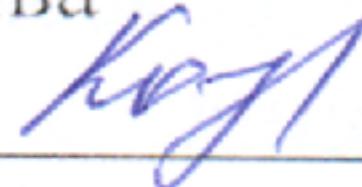
Директор ГБУДО НО ЦПМСП


Т.Н.Широкина
«23» апреля 2019 г.



От работников:

Председатель Совета трудового коллектива


Н.Н.Козина

«23» апреля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

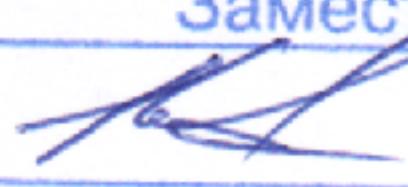
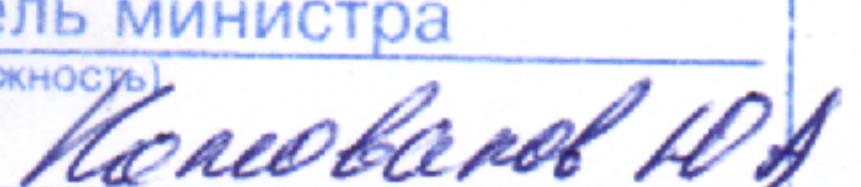
Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Нижегородской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

(ГБУДО НО ЦПМСП)

На период с «23» апреля 2019 г.
по «22» апреля 2022 г.

Принят на общем собрании
Коллектива ГБУДО НО ЦПМСП
«23» апреля 2019 г.

г. Нижний Новгород

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата « <u>19</u> » <u>09</u> 2019 г. № <u>922/19-кД</u>
(наличие/отсутствие замечаний)
Заместитель министра
(должность)

(подпись)

(ФИО)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Нижегородской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (ГБУДО НО ЦППМСП) в лице выбранного председателя Совета трудового коллектива, именуемые в дальнейшем «работники», с одной стороны, и администрацией учреждения в лице директора Учреждения Шиголиной Татьяны Николаевны, именуемое в дальнейшем «работодатель», с другой стороны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в ГБУДО НО ЦППМСП.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБУДО НО ЦППМСП, локальными актами учреждения, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись со штатным расписанием. Если в штатное расписание вносят изменения или дополнения, которые затрагивают определенные сторонами условия трудового договора, то работодатель должен ознакомить работника под его личную подпись с указанными изменениями в порядке, аналогичном первичному ознакомлению.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.5. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьёй 65 ТК РФ.

2.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- Уставом образовательного учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- приказом по охране труда и соблюдении правил техники безопасности;
- должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- штатным расписанием.

2.8. Срочный трудовой договор может быть заключён только в

соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.10. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и не должна превышать 36 часов для педагогических работников, что оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с согласия сторон.

2.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период другим работникам.

2.12. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно только:

- по взаимному согласию;
- по инициативе работодателя в строго установленных случаях.

2.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ не обусловленных трудовым договором.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работодатель предоставляет возможность повышения квалификации работникам Учреждения не реже одного раза в пять лет через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

3.2. Работодатель создаёт условия для переподготовки педагогических кадров, обеспечивая при этом предоставление учебного отпуска в соответствии со ст.ст.173-177 ТК РФ.

3.3. Работодатель в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со ст.187 ТК РФ.

3.4. Работодатель предоставляет 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 ст.173-176 ТК РФ .

3.5. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной деятельности работников в Учреждении.

3.6. Работодатель организует аттестацию работников в соответствии с действующим положением, по результатам которой, устанавливает соответствующую заработную плату.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении штатов не позднее чем за два месяца до его начала, а в случае массового высвобождения уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление, предоставляется не менее 6 часов в неделю для поиска новой работы с сохранением заработной платы в полном объёме.

4.3. Преимущественным правом сохранения работы при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации имеют лица согласно ст. 179 ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет, награждённые государственными наградами, молодые специалисты, специалисты, проработавшие в учреждении более 15 лет, родители, имеющие трех и более детей; высококвалифицированные специалисты.

4.4. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных 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, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

5. Права и обязанности сторон трудовых отношений

5.1. Представительный орган трудового коллектива – Совет трудового коллектива в лице выбранного председателя Совета трудового коллектива.

5.2. Совет трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за его реализацией.

5.3. Представительный орган трудового коллектива обязан:

- представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах;
- защищать интересы работников Учреждения;
- осуществлять правовую помощь работникам Учреждения.

5.4. Совет трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению выполнения правил внутреннего распорядка, требований охраны безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Учреждений.

5.5. Работодатель признает право работников на участие в управление Учреждением, и проводить консультации с Советом представителей работников.

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 трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату
- 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 нарушение трудового законодательства Российской Федерации;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения;
- 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 законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными актами, соглашениями и трудовыми договорами.

5.6. Работники обязаны:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- обеспечить сохранность информации, ставшей им известной в результате своей профессиональной деятельности в соответствии с действующим законодательством;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

-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).

- незамедлительно сообщать о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений,

- сообщать о ставших вам известными в связи с исполнением своих должностных обязанностей случаях коррупционных или иных правонарушений.

5.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

5.8. Работодатель имеет право:

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

- поощрять работников за добросовестный и 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 ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

5.9. 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 и безопасностью труда;

- 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 требований охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- 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;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием занятий, годовым учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, инструкцией «О суммированном учете рабочего времени», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресение.

Всем работникам учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

6.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по Учреждению, режим работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Там, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

6.4. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед – 48 мин.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

6.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

6.6. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

6.8. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом педагогической нагрузки и выполнения ими возложенных дополнительных обязанностей.

6.9. Работодатель ежегодно организует 2 (два) оплачиваемых Дня здоровья для сотрудников Учреждения.

6.10. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству, как внутри, так и за пределами образовательного учреждения.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и 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.

6.12. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

6.13. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. Очерёдность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учётом мнения СТК не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Перенос, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также производственной необходимости, часть отпуска, превышающая 28 дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.14. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 8 календарных дней, работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, – не менее 4 календарных дней.

6.15. Работодатель обязан предоставить отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- свадьбой детей – 2 дня;
- на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети) – 4 дня;
- рождением ребенка – 1 день.

6.16. Медицинским работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 12 рабочих дней (Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 п.174 (в редакции совместного постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16 июня 1988 года № 370/П-6)).

6.17. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст.128 ТК РФ.

6.18. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери по их письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6.19. Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) 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 каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

6.20. Работники по письменному заявлению могут получить освобождение от работы на 1 день раз в 3 года для прохождении диспансеризации.

Работнику этот день будет предоставлен с сохранением за ним места работы (должности) и, соответственно, будет оплачен в размере среднего заработка. Для пенсионеров и предпенсионеров (тех, кому осталось не более 5 лет до срока выхода на пенсию) предусмотрены дополнительные гарантии, они могут брать для прохождения диспансеризации 2 оплачиваемых рабочих дня каждый год (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»; ст.185.1 ТК РФ) При этом день (дни) прохождения диспансеризации будут определяться по соглашению между работником и работодателем.

6.21. На работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии.

7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Зарплата сотрудников не должна быть меньше регионального прожиточного минимума (ст. 133 ТК).

7.2. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей согласно трудового договора, за полностью отработанное рабочее время по действующему законодательству и должностным инструкциям. Размеры должностных окладов (ставок), повышающих коэффициентов устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

7.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.4. Оплата труда в Учреждении производится два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

7.5. Заработка плата включает в себя:

- должностной оклад;
- повышающие коэффициенты;
- доплаты за выполнение работ, не входящие в должностные обязанности;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;
- стимулирующие надбавки и другие выплаты.

7.6. Изменение размеров должностных окладов работников производится в строго установленные сроки.

7.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, по совместительству, замещению осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.8. Премирование работников Учреждения производится за счет общего фонда оплаты труда .

7.9. В случае направления в служебную командировку на территории РФ работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилья, суточные в следующем порядке и размерах (ст. 168 ТК РФ):

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование на транспорте, оплату услуг на оформление проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями) в размере фактических расходов, подтверждённых проездными документами;
- расходов по найму жилого помещения;
- расходов на выплату суточных в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

7.10. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и

нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ и Положением об оплате труда учреждения.

7.11. За каждый час работы в ночную смену – в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада).

Ночной считается смена, в ночное время (с 22 до 6 часов).

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам Учреждения в случаях:

- ухода на пенсию;
- смерти членов семьи;
- юбилея 50, 55 (только для женщин), 60, 70 и далее каждые 5 лет);
- рождения ребенка ;
- тяжелого материального положения;
- на лечение.

8.2. В Учреждении устанавливаются следующие формы морального и материального стимулирования:

- почетная грамота;
- премия за конкретный вклад;
- предоставление работникам санаторно-курортными путевками за счет средств социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.

9. Обеспечение безопасных условий и охрана труда

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

9.2. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при

несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда;

– проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

9.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

9.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.5. В соответствии с Сан ПиН 2.1.2.1002-00 об «Оптимальных и допустимых нормах температуры в помещениях зданий (для работающих в офисных условиях: школе, поликлинике)» при снижении температуры ниже санитарных норм необходимо сократить учебные занятия до 35-40 минут.

9.6. Работодатель в соответствии со ст.76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

9.7. Работодатель объявляет и проводит осмотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива, организует спецоценку рабочих мест.

9.8. Работодатель предоставляет возможность для прохождения ежегодных медицинских осмотров, обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажей и других материалов.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.2. Подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 дней направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров в выполнении коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора размножается и доводится до сведения работников в течение одного месяца со дня принятия. Совет трудового коллектива разъясняет работникам

коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. Администрация и уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством

11. Подписи сторон

Директор ГБУДО НО ЦППМСП

Шиголина
Т.Н.Шиголина
«23» апреля 2019 года

Председатель СТК

Козина
Н.Н.Козина
«23» апреля 2019 года