

Коллективный договор

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ –
ЦЕНТРА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
БОРСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
(ГБУ ЦППМСП м. р. БОРСКИЙ)

на 2023 - 2026 годы

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 01572023

от «04» 05 2023г.

Мав Снеж Кондратьева Н.И.
(должность, Ф.И.О.)

ПРИНЯТ:

Общим собранием трудового коллектива
ГБУ ЦППМСП м. р. Борский

Протокол № 1 от «28» апреля 2023 г.

2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые, профессиональные и служебные отношения между работниками организации и работодателем на основе соблюдения взаимных интересов сторон в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Самарской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - государственное бюджетное учреждение - центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Борского района Самарской области в лице директора Герасименко Ольги Сергеевны, именуемый далее «работодатель», и трудовой коллектив в лице председателя профсоюзного комитета Немчиновой Натальи Владимировны, именуемый далее «работники».

1.3. Работодатель и работники признают право каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.4. Настоящий коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им. В случае принятия законодательного акта, ухудшающего положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют условия коллективного договора.

1.5. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Соглашением по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2021 – 2023 годы от 12.05.2021 г.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемых работ.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны обеспечивают доведение текста коллективного договора до работников учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях.

2.4. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, росту профессионального мастерства.

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по формированию системы профессионального развития персонала в организации (повышение квалификации, переподготовка и т.п.).

Работодатель обязан не реже 1 раза в три года направлять педагогических работников организации на курсы повышения квалификации с сохранением места работы и среднего заработка на период обучения. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Работодатель производит оплату за обучение педагогических работников на курсах повышения квалификации 1 раз в три года. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, а также сокращением численности штата.

2.7. Основания прекращения трудового договора регламентируются ТК РФ.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Администрация принимает меры по переподготовке высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

О возможном массовом увольнении работников информация в предусмотренные законодательством органы представляется не менее чем за три месяца.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за

пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается только с предварительного соглашения с профкомом.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.12. Споры между работниками и работодателем рассматриваются в комиссии по трудовым спорам в соответствии со ст.ст. 381-397 ТК РФ и судом.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени в организации, продолжительность рабочего дня, время обеденного перерыва, продолжительность сокращенного рабочего времени для работников, работающих во вредных и(или) опасных условиях труда, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем и согласованными с профкомом, которые вывешиваются на видном месте.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов (ст. 263-1 ТК РФ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами;
- для педагогических работников не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ);
- для медицинских работников не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.4. Сверхурочные работы, предусмотренные ч. 3 ст. 99 ТК РФ, производятся с разрешения профкома.

3.5. Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Работодатель не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы. Перечень работников устанавливается работодателем совместно с профкомом

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.7. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска:

- одному из родителей, осуществляющим уход за ребенком-инвалидом в соответствии со ст.262 ТК РФ;
- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень в соответствии со ст.173 ТК РФ;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам - донорам в соответствии с Законом «О донорстве крови и ее компонентов» №51421 от 09.06.1993г.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска и присоединяются к основному отпуску работника.

3.8. Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков. В случае если работник имеет право на несколько видов дополнительных отпусков, эти отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску полностью.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.11. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

3.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается: беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

3.13. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация.

3.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом организации.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.16. Согласно ст. 351. 7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные Силы Российской

Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.17. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

3.18. В период приостановления действия трудового договора стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

3.19 В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.20. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

3.21. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 статьи 121 ТК РФ).

3.22 Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п.11 ст. 11 ФЗ 76 от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих»).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Заработная плата работников представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат, надбавок и доплат из экономии фонда оплаты труда. Заработная плата работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, выплачивается не менее установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ). При сравнении заработной платы с МРОТ не учитываются доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни.

4.2. Должностные оклады (оклады) работников Центра устанавливаются директором организации, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих, утверждёнными Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», а также на основании решения аттестационной комиссии.

4.3. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц: за первую половину месяца – 21 числа, за вторую половину месяца – 6 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы работникам производится путем безналичного перечисления денежных средств на счета банковских карт и во вклад согласно

письменным заявлениям работников.

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

4.6. Виды и размеры компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат, премий, надбавок и доплат из экономии фонда оплаты труда, материальной помощи устанавливаются работодателем и выплачиваются в соответствии с Положениями о выплатах из специальной части фонда оплаты труда, о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, о премировании и оказании материальной помощи.

4.7. В должностные оклады (оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация в целях обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Федеральным законом «Об образовании», п. 11 статьи 108.

4.8. Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада).

4.9. Оплата труда женщин, работающих в сельской местности, имеющих сокращенный рабочий день, производится в размере, предусмотренном по данной работе при нормальной продолжительности рабочего времени.

4.10. Доплаты работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются в зависимости от вида работ.

4.11. Оплата командировочных расходов при направлении работника в служебные командировки производится в соответствии с Положением о служебных командировках.

5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. В организации представителем по охране труда от администрации является директор, от профкома – председатель профкома, которые осуществляют контроль состояния охраны труда в организации и разработку мероприятий по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

5.2.2. Проводить в Центре специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

5.2.3. Составлять план мероприятий по улучшению условий и охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2.4. Финансировать мероприятий по охране труда за счет средств учреждения в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление услуг (работ) (ст.226 ТК РФ).

5.2.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.2.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216 ТК РФ).

5.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.2.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.2.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 214 ТК РФ).

5.2.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.2.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.2.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.16. Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.4. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда от профсоюзной организации и оказывают ему необходимую методическую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей.

5.5. Уполномоченный по охране труда от профсоюзного комитета осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем и комиссией по охране труда (созданной на паритетных началах по равному количеству членов от работодателя и работников) своих обязанностей по охране труда; участвует в комиссии по расследованию причин несчастного случая; контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работника; предъявляет обязательные к исполнению работодателем требования по устранению выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.1.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.1.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, в качестве социальной поддержки, при строительстве или ремонте жилья, при уходе в отпуск (работающим) при наличии средств экономии.

6.1.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

6.1.5. К юбилейным датам со дня рождения (50 лет для всех работников, 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин), с начала трудовой деятельности (25, 30, 35 лет), при выходе на пенсию выплачивает единовременное пособие в размере должностного оклада при наличии финансовых средств. К другим юбилейным датам, к профессиональному празднику День учителя, к праздникам 8 Марта и День защитника отечества единовременное пособие выплачивается при наличии финансовых средств.

6.1.6. Женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, предоставляет 2 недели отпуска без сохранения заработной платы и очередной отпуск в удобное время (ст. 263 ТК РФ).

6.1.7. Работникам, воспитывающим детей - инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой каждого дня за счет средств социального страхования в размере дневного заработка (ст. 262 ТК РФ).

6.1.8. Работникам, осуществляющим уход за ребенком, при наличии финансовой возможности производится ежемесячная компенсационная выплата в размере 50% минимальной оплаты труда в период нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, а также в период нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет (Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. №1206).

6.1.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в учреждения высшего профессионального образования по заочной или очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях по специальностям, необходимым для Центра, при наличии финансовой возможности предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы для участия в промежуточных аттестациях согласно справке-вызову образовательного учреждения, если они превышают количество календарных дней, предусмотренных ст. 173 ТК РФ.

6.2. Работодатель через комиссию по социальному страхованию обеспечивает работников пособиями по государственному социальному страхованию в случае болезни, путевками на санаторно-курортное лечение, отдых, в детские оздоровительные лагеря.

6.3. Контроль, за работой комиссии по социальному страхованию осуществляют Фонд пенсионного и социального страхования и профсоюзные органы.

7. ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

7.1. Работодатель в целях социального партнерства обязуется создать условия и не препятствовать деятельности профкома в организации. С этой целью представителю профкома предоставляется право участвовать в работе коллегиального органа управления организацией.

7.2. Профсоюзному активу предоставляется не менее 1 часа в неделю с сохранением среднего заработка для ведения профсоюзной работы, а также необходимое время с сохранением среднего заработка для участия в краткосрочной учебе, работе съездов, конференций, пленумов, президиумов выборных профсоюзных органов, создаваемых профсоюзом.

7.3. Наложение дисциплинарных взысканий, перевод по инициативе работодателей на другую работу, перемещение, увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда производится с предварительного согласия выборного профсоюзного органа организации и с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.4. При наличии письменных заявлений членов профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза.

7.5. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом проекты актов, затрагивающих социально - трудовые интересы работников. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учета рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, положения о премировании и оплате труда, утверждения правил внутреннего распорядка, применение поощрений, разработки инструкций по охране труда. Согласование проектов профком обязан произвести в течение 10 дней и дать ответ в письменном виде.

7.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития организации, а также признает, что проведение заседаний профкома, профсоюзных собраний допускается в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания.

8.2. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При освобождении от должности директора коллективный договор сохраняет свое действие. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящий коллективный договор по взаимному согласию сторон, в том же порядке, в каком был принят настоящий коллективный договор.

8.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания или после приема на работу нового работника под роспись.

8.5. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его и соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг

8.5. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его и соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

8.6. Работодатель и профком ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

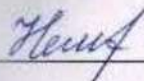
8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Стороны, подписавшие коллективный договор

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профкома

государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Борский Самарской области

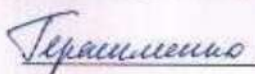
 /Немчинова Н.В./

«28» апреля 2023 г.

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:

Директор

государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Борский Самарской области

 /Герасименко О.С./

«28» апреля 2023 г.

14 Иванов Иван Иванович (Инициалы)

ДИРЕКТОР Иванов Иван Иванович (полностью) (Ф.И.О.)

ДАТА 03.05.2023 г.

