

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета
трудового коллектива

Иван И.В. Бакулина
«06» апреля 2020 года

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора КОГБУ Центр ППМС помощи

Тюфякова А.В. Тюфякова

«06» апреля 2020 года

«ПРИНЯТО»

общим собранием трудового коллектива

КОГБУ Центра ППМС помощи

Протокол № 4 от «06» апреля 2020 года

Председатель собрания Тюфякова /А.В. Тюфякова/



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом Кировского областного
государственного бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи» и работниками

на 2020 – 2023 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Кировское областное государственное бюджетное учреждение «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», именуемое далее «работодатель», в лице и.о. директора и работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения между работником и работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.3. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры (эффективные контракты), заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к трудовому договору решением трудового коллектива. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем или председателем профсоюзного комитета.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

2. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

2.1. Работодатель обязуется:

- 1) осуществлять работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий;
- 2) осуществлять прием и увольнение работников строго в соответствии с трудовым законодательством;
- 3) обеспечить трудоустройство работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором;
- 4) уведомлять при принятии решения о сокращении численности или штата работающих в письменной форме профком и работника не позднее, чем за два месяца до

издания приказа об увольнении, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому высвобождению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

5) предоставить возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять учебные отпуска обучающимся в ВУЗах в соответствии с действующим законодательством. В случае сокращения штатов предоставить возможность переквалификации за счет работодателя (при условии наличия соответствующего финансирования);

6) содействовать в прохождении аттестации работника и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, соответствию должности, размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

7) в случае изменения учебного плана предоставлять работникам (с их согласия) возможность работать в режиме неполной нагрузки;

8) совместно с профкомом готовить документы на награждение работников и присвоение им званий;

9) осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.

3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, регулируются действующим законодательством РФ о труде, законодательством РФ об образовании и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

1) Заключать трудовые договоры в письменной форме со всеми работниками, поступившими на работу в учреждении.

2) Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника под роспись.

3) Согласовывать с профкомом прием работника на работу с испытательным сроком.

4) Произвести окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему коллективному договору (Приложение №1).

4.2. Работодатель обязуется:

- 1) установить 5-дневную рабочую неделю;
- 2) разработать совместно и согласовать с Советом трудового коллектива и утвердить на общем собрании трудового коллектива Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения общего собрания трудового коллектива и педагогических советов;
- 3) разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными обязанностями;
- 4) в соответствии со ст.93 Трудового кодекса РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:
 - беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 5) по согласованию вправе установить работнику режим гибкого рабочего времени, если это не нарушает нормальный режим работы учреждения;
- 6) своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием Совета трудового коллектива;
- 7) обеспечить каждому работнику перерыв для приема пищи не менее 30-ти минут;
- 8) определить очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, если это не нарушает образовательного процесса Учреждения, согласовав это с работодателем, при этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

9) производить перенесение, разделение оплачиваемого отпуска и отзыв из него с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ, продление ежегодного отпуска возможно за счет отпуска без сохранения заработной платы;

10) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства 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 названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем не суммированию не подлежат;

11) сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет ранее установленную нагрузку. Прием работника на место ушедшего в такой отпуск работника регулируется действующим законодательством.

4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим у данного работодателя системой оплаты труда. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- 1) оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, квалификационной категории, условиями новой системы оплаты труда (НСОТ);
- 2) стимулирующие выплаты, включают в себя премии. В особых случаях по заявлению работника приказом директора может оказываться материальная помощь.

5.2. Работодатель обязуется:

- 1) Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, благотворительность и

другие средства), отчитываться об их использовании не реже 1 раза в полугодие. Заработная плата работнику перечисляется на лицевой счет два раза в месяц:

- 27 числа текущего месяца - выдача заработной платы за первую половину месяца (аванс);

- 13 числа месяца, следующего за расчетным - выдача заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет).

2) Обеспечить выдачу каждому работнику по его запросу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

3) Изменение места и сроки выдачи зарплаты возможно лишь с письменного согласия работника или при условии указания финансовых органов.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

1) в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ст.212), Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999 г. №181-ФЗ (ст.14) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;

2) обеспечить работу по охране труда в соответствии с действующими Положениями (приказ МО РСФСР №92 1995 г.);

3) распределить функциональные обязанности по охране труда между администрацией;

4) совместно с Советом трудового коллектива проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах;

5) обеспечить выполнения Соглашения по ТБ и охране труда в полном объеме;

6) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным условиям и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

7) направлять на обучение по охране труда работников по графику;

8) обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и другими материалами за счет учреждения;

9) осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по установленной форме;

10) осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

11) обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режимов;

12) компенсировать затраты на приобретение материалов для учебного процесса по техническому и обслуживающему труду (при условии соответствующего финансирования);

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

1) организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

2) заниматься всем комплексом вопросов безопасных условий труда и здорового образа жизни;

3) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

4) участвовать в организации своевременного прохождения работниками учреждения медицинских осмотров и освидетельствований;

5) организовывать мероприятия по улучшению условий труда и сохранению здоровья работников учреждения.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Стороны договорились о том, что:

1) не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод;

2) профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ);

3) работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

4) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ);

5) работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

6) в случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30.ю 377 ТК РФ);7)

7) членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

8) работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором;

9) председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ);

10) члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим вопросам.

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

1) разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

2) очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

3) массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

4) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

5) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

6) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3. Профком обязуется:

1) представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

2) представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

3) осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

5) совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);

6) представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде и других организациях;

7) совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, округу, города;

8) осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

9) осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работниками отпусков и их оплаты;

10) участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и другим вопросам;

11) оказывать материальную помощь членам профсоюза в сложных и чрезвычайных случаях;

12) осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Работники учреждения обязуются не вступать с работодателем в коллективный трудовой спор при условии выполнения настоящего коллективного договора.

8.2. Работодатель обязуется:

1) в случае возникновения коллективного трудового спора, т.е. неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего коллективного договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, решить спор путем переговоров. В случае недостижения согласия по данному спору работодатель признает право работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов работников в соответствии с действующим законодательством;

2) в недельный срок с момента получения требования профсоюзного комитета о выявленных нарушениях условий коллективного договора сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

3) в случае возникновения индивидуального трудового спора, т.е. разногласий между работником и работодателем по условиям трудового договора, признать право Профсоюза представлять и защищать права и интересы работников в ходе урегулирования индивидуальных трудовых споров;

4) в целях содействия урегулированию индивидуальных трудовых споров общее собрание трудового коллектива избирает комиссию по трудовым спорам (КТС), состав и полномочия которой регулируются законодательством.

9. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда.



Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

№ _____ (десять) листов
пропущено _____

И.о. директора КОГБУ
Центра ППС помощи

И.В. Тюрлякова / А.В. Тюрлякова
«06» апреля 2010 г.

