

Директор

Л.К. Чаусова

«15» августа 2022 г.

М.П.



Председатель СТК

В.Э. Данелян

«15» августа 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
государственного бюджетного учреждения
Ростовской области
центра психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи

с 15.08.2022 по 14.08.2025 гг.

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

Регистрационный № 20666 от 14.09.22г.
от _____

М.П.

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
Оглавление

I. Общие положения	стр. 4
II. Трудовые отношения и трудовой договор.	стр. 6
III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 8
IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 9
V. Организация труда, рабочее время и время отдыха.	стр. 10
VI. Оплата и стимулирование труда	стр. 11
VII. Охрана труда и улучшение условий для работающих.	стр. 13
VIII. Разрешение трудовых споров	стр. 14
IX. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.	стр. 15
X. Приложения к коллективному договору.	стр. 16

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Приложение 2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Приложение 3. Положение об оказании материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Приложение 4. Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Приложение 5. Положение о Совете трудового коллектива государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Приложение 6. Положение о ненормированном рабочем дне государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Приложение 7. Соглашение об охране труда государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Приложение 8. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической медицинской и социальной помощи.

Приложение 9. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Ростовской области центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (далее Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателями в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, «Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Центра, в лице их представительного органа – Совета трудового коллектива (далее - СТК);
- работодатель в лице его представителя – директора Центра.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5-ти календарных дней после его подписания.

СТК обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. При ликвидации Центра 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Предметом Коллективного договора является взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Центра, повышения уровня жизни работников:

- **руководитель обязуется:**

а) учитывать мнение СТК при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ Центра;

б) обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно - бытовые условия для работников;

- **СТК обязуется:**

а) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

б) добиваться улучшения условий труда работников и повышения уровня их жизни;

в) обсуждать с работодателем вопросы о работе Центра, вносить предложения по ее совершенствованию;

г) контролировать соблюдение директором законодательства о труде и об охране труда, региональных и отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

д) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

е) принимать активное участие в разработке локальных актов Центра, касающихся трудовых отношений и охраны труда.

1.16. Коллективный договор признает право работников на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;

- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

- сокращенную рабочую неделю не более 36 часов для педагогических работников;

- дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий

день в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне (Приложение б);

- отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- организацию СТК;

- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование.

1.17. Руководитель признает СТК единственным полномочным представителем трудового коллектива с правом мотивированного мнения по следующим локальным нормативным актам:

1. Правила внутреннего трудового распорядка Центра.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение об оказании материальной помощи.
4. Положение об установлении персонального повышающего коэффициента.
5. Положение о Совете трудового коллектива.
6. Положение о ненормированном рабочем дне.
7. Соглашение об охране труда.
8. Кодекс этики и служебного поведения работников
9. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов и иным локальным нормативным актам, затрагивающим интересы трудового коллектива.

II. Трудовые отношения и трудовой договор.

2. Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу определяются заключением письменного трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор);

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, региональным и городским отраслевыми соглашениями, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается между работодателем и работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора под роспись выдается работнику в день подписания сторонами трудового договора.

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

Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Перевод работника с трудового договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.5. Срочный трудовой договор заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, действующими на территории Российской Федерации, и, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными законодательными актами.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть дополнены или (и) изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем и являются неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Администрация не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (локальный акт - должностные инструкции), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется в 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на ра-

боту с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом Центра, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.8. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для работников, указанных в ст. 70, 71 ТК РФ. Случаи приема работника с 2-х месячным испытательным сроком, оговариваются в трудовом договоре. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание ст.71 ТК РФ. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

2.9. В случае если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2. Стороны договорились о том, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 180 ТК РФ, имеют также:

- граждане 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.

3.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.2.3. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности или штата.

3.2.4. В случае смены руководителя Центра, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штатов работников.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовки, а также повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории.

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

4.2.5. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок аттестации) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.6. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

V. Организация труда, рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (ст.91 ТК РФ) (приложение), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ):

- педагогу-психологу, социальному педагогу, методисту – 36 часов в неделю;

- учителю-логопеду, учителю-дефектологу – 20 часов в неделю.

5.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора:

- для беременных женщин,

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет),
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.1.6. Нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- остальным работникам – 40 часов в неделю.

5.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с СТК.

5.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению директора.

Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра в целом или ее отдельных структурных подразделений

5.1.9. Привлекать работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка Центра, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, и в соответствии со ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.1.10. Сокращать продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни: на один час для всех работников.

5.1.11. В соответствии со статьей 334 Трудового Кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», и на основании информационно-методического бюллетеня № 3 «Ежегодные оплачиваемые отпуска работников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации установить следующую продолжительность оплачиваемого отпуска:

- педагогу-психологу, методисту, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, социальному педагогу – 56 календарных дней.

5.1.12. Работникам, продолжительность отпуска которых больше 28 календарных дней, предоставляется право на получение частичной компенсации за часть отпуска по заявлению ст. 126 ТК РФ в пределах фонда заработной платы и при наличии бюджетных средств.

5.1.12. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала установить продолжительность оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

5.1.13. Предоставляется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск руководящим работникам в соответствии со статьей ст. 101 и 119 Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ), Областным законом от 15.03.2004 №96-ЗС «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ростовской области» в количестве 14 календарных дней за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Приложение 6).

Установить продолжительность оплачиваемого отпуска руководящим работникам общей продолжительностью в количестве 42 календарных дней.

5.1.14. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.1.15. Право на получение досрочного ежегодного отпуска предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов.

5.1.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.1.17. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- до 5 календарных дней в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников;
- до 14 календарных дней в году работающим пенсионерам по старости (по возрасту); вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы; работникам, имеющим детей-инвалидов; при уходе за больным родственником;
- до 60 календарных дней в году работающим инвалидам; 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).

- до 1 года педагогическим работникам (длительный отпуск), осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, порядок и условия предоставления которого, определяются в соответствии с действующим законодательством (ст. 335 ТК РФ).

5.1.18. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

5.1.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

5.1.20. Работодатель обеспечивает работникам Центра возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для работников Центра устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

VI. Оплата и стимулирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Центра производится на основании Положения об оплате труда (Приложение №2), разработанного в соответствии с действующим нормативным документом, определяющим систему оплаты работникам областных государственных учреждений.

6.2. Выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.

6.3. Случаи удержания у работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

6.5. Установить предельную долю расходов в фонде оплаты труда Центра на административно-управленческий персонал не более 40%.

6.6. Руководитель обязуется:

- оплачивать труд работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ и действующим Положением об оплате труда;

- своевременно выплачивать заработную плату работникам с выдачей расчетного листка (ст. 135 ТК РФ, расчетный листок выдается ежемесячно за 1 день до выплаты в бухгалтерии лично каждому работнику Центра);

- осуществлять выплату заработной платы 10 и 25 текущего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня;

- оплачивать отпуск не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан (ст. 236 ТК РФ) выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

VII. Охрана труда и улучшение условий для работающих.

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

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

- обеспечивает на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных медицинских предварительных, внеочередных и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры";

- в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте обеспечивает проведение обучения и проверки знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»;

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- организует разработку и утверждение совместно с СТК инструкций по охране труда;

- организует участие представителей органов государственного надзора и

технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками Центра;

- предоставляет информацию СТК о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

7.2. Руководитель Центра и СТК на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- проведение с вновь поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудниками Центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.3. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

7.4. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

7.5. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

VIII. Разрешение трудовых споров

8.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации Центра по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

8.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

8.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 398-418).

8.4. В период действия настоящего «Коллективного договора» СТК не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

IX. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

9. Стороны договорились, о том, что:

9.1. Работодатель обязуется ежегодно информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

9.2. В десятидневный срок рассматривать и разрешать, возникающие в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.4. Каждая из сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

X. 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 договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение об оказании материальной помощи.
4. Положение об установлении персонального повышающего коэффициента.
5. Положение о Совете трудового коллектива.
6. Положение о ненормированном рабочем дне.
7. Соглашение об охране труда.
8. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области центра психолого-педагогической медицинской и социальной помощи.
9. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов.