

Государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Республиканский центр диагностики и консультирования для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи»
(ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
ГКОУ «Республиканский центр диагностики и консультирования»

город Ижевск
Удмуртская Республика
2021 год

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. Общие положения..... | 3 |
| 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора..... | 5 |
| 3. Рабочее время..... | 6 |
| 4. Время отдыха..... | 7 |
| 5. Оплата труда..... | 8 |
| 6. Охрана труда и здоровья..... | 10 |
| 7. Гарантии в области занятости..... | 12 |
| 8. Обеспечение нормальных условий деятельности учреждения, первичной профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа..... | 13 |
| 9. Обеспечение социальных гарантий работникам..... | 15 |
| 10. Социальная защита молодежи..... | 16 |
| 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях..... | 16 |
| 12. Заключительные положения..... | 17 |

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

Учреждение – государственное казенное общеобразовательное учреждение «Республиканский центр диагностики и консультирования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи»

Учредитель Учреждения – Министерство образования и науки Удмуртской Республики

РФ – Российская Федерация

УР – Удмуртская Республика

ФЗ – Федеральный закон

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка

ст. – статья

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях соблюдения трудовых и социальных гарантий работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Республиканский центр диагностики и консультирования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи» (далее – Учреждение), создания благоприятных условий для деятельности Учреждения и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Учреждение в лице директора Железовой Ирины Валентиновны, действующего на основании Устава, (далее - Работодатель), и работники Учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет (далее – Профком), в лице председателя первичной профсоюзной организации Главатских Ольги Борисовны, далее при совместном упоминании – Стороны.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключенным работниками и Работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей Учреждения гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет по 04.03.2024 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия настоящего коллективного договора по взаимной договоренности Стороны могут вносить в него изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников Учреждения. Решение принимается на заседании комиссии Сторон, наделенных правом на ведение коллективных переговоров. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения действующего законодательства РФ о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих прямое предписание об обязательности закрепления их в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ). Нормы соглашений, в том числе отраслевых, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению.

1.8. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- 1) обеспечивать эффективное управление Учреждением;
- 2) добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- 3) предоставлять работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать занятость работников;

- 1) обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 2) создавать безопасные условия труда;
- 3) способствовать повышению профессионального уровня работников в соответствии с действующим законодательством;

7) реализовывать программы социальной защиты работников.

1.9. Работодатель признает Профком представителем работников Учреждения, уполномочивших его Общим собранием работников защищать их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.11. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего коллективного договора Профком обязуется:

- 1) способствовать устойчивой деятельности Учреждения;
- 2) содействовать в проведении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда работников Учреждения;
- 3) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы и проведение забастовок.

1.12. Работники обязуются:

- 1) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- 2) бережно относиться к имуществу Учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов.

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, и издаваемые Работодателем, не должны противоречить законодательству, отраслевому соглашению, настоящему коллективному договору и принимаются по согласованию с Профкомом.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами путем обсуждения на общем собрании работников не реже одного раза в год. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения и его структурных подразделений, структуры Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения. При реорганизации Учреждения и его структурных подразделений коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. При поступлении на работу с работником заключается трудовой договор в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя. Содержание трудового договора трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.4. В трудовом договоре указываются существенные условия, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда, льготы и компенсации и др.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.6. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, графика работы психолого-медико-педагогических комиссий, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении. Педагогическая нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается директором Учреждения. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с педагогической нагрузкой на новый учебный год до их ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск. Объем педагогической нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году.

Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.7. В трудовой договор при его заключении может быть включено условие об испытаниях в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора – шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.8. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров. Графики повышения квалификации, обучения составляются Работодателем и согласуются с Профкомом. При составлении графиков учитывается учебный план, чтобы обучение работника проходило без ущерба образовательному процессу.

2.9. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется с учетом режима деятельности образовательной организации и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома и принятыми Общим собранием работников.

3.2. Работникам, осуществляющим непрерывно учебную деятельность, продолжительность рабочего дня устанавливается без учета времени для питания.

3.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.4. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день (день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню), переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем возможно установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязан предупредить работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (ст. 74 ТК РФ, ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.7. В конце учебного года Работодатель составляет комплектование педагогических и других работников на следующий учебный год и направляет для учета мнения Профкома. Изменение нагрузки допустимо только с согласия работника либо в случаях, установленных трудовым законодательством (ст. 73 ТК РФ), с соблюдением установленной процедуры.

3.8. Для отдельных категорий работников режим работы устанавливается на основании графика сменности, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ). Для них устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один год. График сменности составляется на весь учетный период. При этом запланированное время работы не должно превышать нормы рабочего времени за учетный период. Если работник отработает в учетный

период больше нормы рабочего времени, это время по желанию работника компенсируется либо путем повышенной оплаты, либо предоставлением другого времени отдыха (ст. 152, 153 ТК РФ).

3.9. Перечень работников с ненормированным рабочим днем: директор, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, водитель.

3.10. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с их письменного согласия, с предварительного согласия Профкома и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Другой день отдыха предоставляется, как правило, в каникулярное время.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим времени отдыха работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения, являющегося образовательной организацией, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком отпусков, настоящим коллективным договором, разработанными в соответствии с трудовым законодательством.

4.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня (суббота и воскресенье) (ст. 100 ТК РФ), дежурному персоналу – в различные дни недели согласно графику сменности.

4.3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 108 ТК РФ). Педагогическим работникам, по условиям работы которых предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Всем работникам Учреждения предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.4.2. Педагогическим работникам Учреждения предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ и составляет 56 календарных дней.

4.4.3. Педагогическим работникам Учреждения на основании письменного заявления не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в установленном законом порядке (ст. 335 ТК РФ).

4.4.4. Работающим инвалидам предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней, который может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.4.5. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы - в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и работником отпуск за первый год работы предоставлять и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.4.6. Предоставлять работникам Учреждения ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день; за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ).

4.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется преимущественно по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.6. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

4.6.1. Работникам с ненормированным рабочим днем – продолжительностью до 14 календарных дней.

4.6.2. В случае отсутствия у работника временной нетрудоспособности в течение полностью отработанного предыдущего календарного года на основании заявления – продолжительностью не более трех дней.

4.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников Учреждения, учитывать мнение Профкома.

5.2. Обеспечивать при разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, УР.

5.3. Формировать структуру заработной платы работников, исходя из норм ТК РФ.

5.4. Формировать систему оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, сложность и объем выполняемой работы, с учетом:

- 1) обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- 2) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- 3) обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 5) порядка аттестации работников образовательных организаций, порядка аттестации медицинских работников, устанавливаемых в соответствии с законодательством РФ, УР;
 - 6) мнения Профкома;
 - 7) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
 - 8) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством РФ).
- 5.5. Устанавливать минимальные должностные оклады (оклады), исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам.
- 5.6. Учитывать квалификационную категорию работников, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе (окладе), выплатах стимулирующего характера).
- 5.7. Устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу (окладу) работника.
- 5.8. Размеры компенсационных выплат за работу на рабочих местах, на которых выявлены вредные и (или) опасные условия труда, за работу в ночное время, размер районного коэффициента к заработной плате устанавливать не ниже регламентированных соответствующими нормативными правовыми актами РФ, УР.
- 5.9. Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу устанавливать в повышенном размере не ниже размеров, установленных ТК РФ.
- 5.10. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) осуществлять доплату в размере не ниже 35 % от должностного оклада (оклада) за работу в нормальных условиях.
- 5.11. Устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.
- 5.12. Производить оплату труда работников из фонда оплаты труда, формирующегося за счет поступлений бюджетных средств.
- 5.13. Выплату заработной платы осуществлять в денежной форме (в рублях) не реже чем каждые полмесяца не позднее 09 и 24 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на указанные работниками счета в кредитных организациях. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 5.14. Выдавать ежемесячно работникам расчетные листки, отражающие составные части заработной платы; размеры иных сумм, начисленных работнику; размеры и основания произведенных удержаний; общую денежную сумму, подлежащую выплате (ст.136 ТК РФ), а также информацию об отчислениях во внебюджетные фонды (Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ).
- 5.15. Работникам, направляемым на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, предоставлять гарантию, предусмотренную ст. 187 ТК РФ.

- 5.16. Исчисление средней заработной платы на период отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и иным действующим законодательством РФ.
- 5.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 5.18. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 5.19. Премирование работников осуществлять по результатам работы за календарный год, учебный год в пределах и за счет экономии фонда оплаты труда. Порядок, условия премирования и определение его размеров определяются локальным нормативным актом Учреждения.
- 5.20. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 5.21. При установлении факта неправильной оплаты труда работника принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику всех причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.
- 5.22. Гарантировать работникам сохранение среднего заработка на время выполнения государственных или общественных обязанностей, при прохождении обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в рабочее время.
- 5.23. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника в соответствии со ст. 157 ТК РФ. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 5.24. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Обеспечивает финансирование, разработку, утверждение и выполнение ежегодного плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, разработанного совместно с Профкомом. А также разрабатывает перечень профессий и должностей для обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств бюджета Удмуртской Республики в порядке, установленном действующим законодательством. Финансирование указанных мероприятий Работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ и услуг.

- 6.2. При подведении итогов исполнения условий настоящего коллективного договора предоставляет информацию о размерах выделенных средств на охрану труда на конкретные мероприятия на текущий календарный год.
- 6.3. Обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
- 6.4. Организует обучение ответственного по охране труда за счет средств Учреждения или за счет средств Фонда социального страхования РФ.
- 6.5. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.6. Ведет учет и анализ производственного травматизма, профзаболеваний в Учреждении, совместно с Профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.
- 6.7. Обеспечивает участие Профкома в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. О несчастных случаях со смертельным исходом информирует в течение суток Реском профсоюза, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве. В установленные сроки представляет информацию в Реском профсоюза о выполнении мероприятий по их предупреждению.
- 6.8. Организует проведение специальной оценки условий труда с участием представителей Профкома.
- 6.9. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает совместно с Профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.
- 6.10. Совместно с Профкомом разрабатывает перечень профессий и видов работ, где работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями статей 92, 117, 147 ТК РФ.
- 6.11. Обеспечивает за счет средств Учредителя Учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующими нормативными правовыми документами с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований). Не допускает работников до выполнения ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также при наличии медицинских противопоказаний.
- 6.12. Проводит за счет средств Учреждения обязательное обучение и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах.
- 6.13. Допускает к работе вновь поступивших работников только после вводного и первичного инструктажа по охране труда и пожарной безопасности.
- 6.14. Обеспечивает обучение руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда.
- 6.15. Обеспечивает работников за счет средств Учреждения в соответствии с установленными нормами сертифицированной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их применение, ремонт и стирку.

6.16. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.17. На паритетных началах совместно с Профкомом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.18. Стороны признают, что в деле улучшения условий и охраны труда, предупреждения несчастных случаев на производстве и профзаболеваний необходимо прилагать максимальные совместные усилия в достижении этих целей.

6.19. Работники Учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Количество предоставляемых дней для прохождения диспансеризации и частота предоставления соответствуют ТК РФ (ст. 185¹ ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с непосредственным руководителем и директором Учреждения.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штата или численности работников.

Работодатель обязуется:

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием Профкома.

7.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:

- 1) при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с ними в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- 2) издавать приказы с указанием причины и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- 3) не позднее чем за два месяца персонально под роспись предупреждать работников о предстоящем увольнении (ст. 180 ТК РФ);
- 4) выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в размере в соответствии со ст. 178 ТК РФ;

5) предоставлять освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь работникам Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.3. При проведении реорганизации Учреждения обеспечить участие Профкома в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов Учреждения и работников.

7.4. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать Профкому о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

Критериями массового увольнения работников считать следующие показатели:

- от 10 % до 15 % общей численности в течение 30 календарных дней;

- от 15 % общей численности в течение 60 календарных дней.

7.5. Принять следующие меры по содействию занятости:

- 1) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- 2) одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении предлагать работу в Учреждении по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую;
- 3) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не более 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- 4) с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);
- 5) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт б) п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профкома (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

Профком обязуется:

- 1) обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;
- 2) участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;
- 3) принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель:

8.1. Признает Профком защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 29, 30, 31 ТК РФ).

8.2. Признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах):

- 1) экономического положения Учреждения;
 - 2) реорганизации или ликвидации Учреждения;
 - 3) предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
 - 4) предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
 - 5) введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
 - 6) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
 - 7) в других предусмотренных действующим законодательством случаях.
- 8.3. Признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ «О профсоюзах»).
- 8.4. В целях создания условий деятельности профсоюза предоставляет Профкому возможность бесплатного пользования оргтехникой (компьютер, ксерокс и т.д.), средствами связи (телефон, интернет), транспортом (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений, выделенных для проведения собраний, конференций, заседаний, и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 ФЗ о профсоюзах).
- 8.5. Вправе выделять денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ).
- 8.6. Распространяет на работников, избранных в органы профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в Учреждении (ст. 375 ТК РФ, п. 4 ст. 26 ФЗ о профсоюзах).
- 8.7. Освобождает членов Профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, от основной работы
- 1) на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (п. 5 ст. 25 ФЗ о профсоюзах);
 - 2) для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза.
- 8.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.
- 8.9. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, в соответствии со ст. 374, 375, 376 ТК РФ.
- 8.10. Разрешает проведение профсоюзных собраний (конференций), инициированных Профкомом, в рабочее время.
- 8.11. Увольнение по инициативе администрации Учреждения лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения.
- 8.12. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от основной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в Учреждении.

8.13. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

9.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, пенсионного, социального страхования) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.4. Достоверно и своевременно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в Пенсионный фонд РФ.

9.5. По запросу готовить и направлять документы по назначению и перерасчету пенсий в соответствующие территориальные отделы Пенсионного фонда РФ.

9.6. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.7. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.8. Предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноких матерей и отцов в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.9. При направлении в служебную командировку возмещать расходы на проезд к месту назначения и обратно, проживание, суточные (при наличии денежных средств на лицевом счете и статьи в бюджетной смете) в соответствии с действующим законодательством (ст. 187 ТК РФ).

9.10. Обеспечивать прохождение работниками Учреждения за счет средств Учредителя Учреждения медицинских осмотров (обследований), предусмотренных законодательством.

9.11. В соответствии с законодательством РФ педагогическим и медицинским работникам в период повышения квалификации и переподготовки на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным на обучение с отрывом от основной работы в другую местность, выплачиваются суточные по установленным для командировок нормам. Оплата проезда работников к месту учебы и обратно, а также выплата суточных за время их нахождения в пути осуществляются за счет средств Учреждения.

9.12. Способствовать повышению квалификационного уровня работников Учреждения и осуществлять подготовку, переподготовку и повышение их квалификации при наличии финансовых возможностей Учреждения.

9.13. При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставлять вне графика в дни, совпадающие с лечением.

9.14. Гарантировать и обеспечивать работникам Учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

9.15. Использовать выделенные Учредителем Учреждения средства для установления премий для творчески работающих педагогических и медицинских работников.

9.16. При определенных условиях оказывать работникам Учреждения материальную помощь в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о материальной помощи» с учетом мнения Профкома.

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. В рамках настоящего коллективного договора под молодым специалистом понимается гражданин РФ в возрасте до 30 лет, окончивший имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающий на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

10.2. В рамках реализации социальной защиты молодежи Работодатель:

- 1) создает молодежный совет (комиссию) по работе с молодежью;
- 2) при приеме на работу предоставляет работнику информацию, подготовленную Профкомом, о наличии в Учреждении профсоюзной организации, порядке приема в профсоюз и постановке на учет членов профсоюза;
- 3) принимает молодых специалистов на рабочие места, прошедшие специальную оценку условий труда;
- 4) предоставляет возможность и оказывает содействие повышению образования молодым специалистам по профилю работы Учреждения;
- 5) при наличии выделенных Учредителем Учреждения средств устанавливает надбавки молодым специалистам в первые три года работы после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования.

10.3. В рамках реализации социальной защиты молодежи Профком:

- 1) готовит информацию для Работодателя о наличии в Учреждении профсоюзной организации, порядке приема в профсоюз и постановке на учет членов профсоюза;
- 2) участвует в работе совета молодежи;
- 3) принимает участие в разработке и реализации программы по работе с молодежью.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, или в препятствовании деятельности органов государственного надзора и контроля по соблюдению требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор принят на общем собрании работников Учреждения.

12.2. Работодатель знакомит всех работников Учреждения с настоящим коллективным договором.

12.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.4. Стороны договорились:

12.4.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.4.2. Представлять сторонам коллективного договора необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора или его продлению не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От работодателя:

Директор ГКОУ «Республиканский
центр диагностики и консультирования»

И.В. Железова
Железова И.В.

2021 года



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

О.Б. Главатских
Главатских О.Б.

«05» 03 2021 года