

Согласовано
Председатель ПК

_____ Кузьмина Н. В.
«__» _____ 202__ г.

Утверждаю
Директор ГБУ ЦППМС
м.р.Хворостянский
Самарской области
_____ Адоевская Е.В..
«__» _____ 202__ г.

Коллективный договор

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

ПРИНЯТ
общим собранием трудового коллектива
образовательного учреждения
ГБУ ЦППМС м.р.Хворостянский Самарской области
Протокол № __ от «__» _____ 202__ г.
Председатель собрания _____ / Е.В.Адоевская /

Содержание

- 1. Общие положения**
- 2. Политика социального партнерства**
- 3. Трудовой договор, обеспечение занятости**
- 4. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты**
- 5. Условия и охрана труда**
- 6. Социальные гарантии работникам**
- 7. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением**
- 8. Срок действия коллективного договора.
Ответственность за нарушение положений
коллективного договора**

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель государственное бюджетное учреждение – центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Хворостянский Самарской области (далее - учреждение) в лице директора Адоевской Елены Викторовны, действующего на основании Устава и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Кузьминой Натальи Викторовны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель признает председателя выборного органа первичной профсоюзной организации полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдение сторонами и их представителями трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

обязательность выполнения условий коллективного договора; контроль за выполнением принятого коллективного договора;

ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации)

2. Политика социального партнерства

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

- 3.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.
- 3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.
- 3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 3.5. Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.
- 3.6. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии)(Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1(ред.от 02.07.2021) «О занятости населения в Российской Федерации»);
 - лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;
 - многодетным матерям (отцам),имеющихся трёх и более несовершеннолетних детей;
 - молодым специалистам имеющим трудовой стаж менее одного года;
 - работникам,обучающимся без отрыва от производства в учреждениях профессионального образования различного уровня, независимо от профиля образовательного учреждения и от того, за чей счёт они обучаются.
- 3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.
- 3.8. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение

их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

- 3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

- 4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.
- 4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- 4.3. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты установленные законодательством.
- 4.3.1. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в повышенном размере, которая не может быть менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если специальная оценка условий труда не проводилась, выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим её ранее, а работодатель принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

- 4.3.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 4.3.3. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.4. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки в соответствии с Положением об оплате труда .
- 4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 16 числа текущего месяца, окончательный расчет 01 числа текущего месяца . При этом размер аванса должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца.
- 4.6. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 4.7. Заработная плата выплачивается работникам по зарплатным пластиковым картам МИР через отделения банка Сбербанк.
- 4.8. 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 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- 4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.
- 4.10. Выплаты гражданам, которые в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1994 г. № 1110 « О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» назначены ежемесячные компенсационные выплаты до 1 января 2020 г, а также матерям(или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком),состоящим в трудовых отношениях с организациями независимо от их организационно-правовых форм, и женщинам-военнослужащим, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, родившимся до 1 января 2020 г., осуществляется в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 № 1206)
- 4.11. В случаях, установленных Положением об оплате труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

5. Условия и охрана труда

- 5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж запрещается.
- 5.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.
- 5.3. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.
- 5.4. Работодатель обеспечивает обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
- 5.5. Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников. На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.
- 5.6. Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.7. Проводится проверка знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителя и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

6. Социальные гарантии работникам

- 6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование в размере, определенном законодательством.
- 6.2. Производить ежемесячную доплату в размере 200 рублей на каждого ребенка работнику учреждения, в семье которого душевой доход менее прожиточного минимума на душу населения, установленного постановлением Правительства Самарской области.
- 6.3. Выплаты, установленные пунктом 6.2. настоящего коллективного договора производятся с момента предоставления следующих документов:
 - заявление;
 - свидетельства о рождении детей;

справки с места учебы детей от 16 до 18 лет;
свидетельство о браке, расторжении брака, установлении отцовства,
одиноким матери справку из ЗАГСа;
трудовая книжка неработающего члена семьи;
справка о доходах семьи за 2 месяца до подачи заявления;
опекуну постановление о назначении опеки.

6.4. Производить ежемесячную доплату к ежемесячному пособию матери, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в размере 100 рублей, если пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет выплачивается по ее выбору в данном учреждении.

Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- ✓ В связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети) – до 2000 руб.
- ✓ В связи с утратой или повреждением имущества, в результате стихийных бедствий, пожара, кражи, других непредвиденных ситуаций – до 2000 руб.
- ✓ В случае смерти работника, членам его семьи – до 3000 руб.
- ✓ К юбилейным датам выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада. Юбилейными датами считаются 50 лет для всех работников, 55 лет для женщин, 60 лет – для мужчин.
- ✓ Работнику, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ, постановление Минтруда РФ и Фонда социального развития РФ от 4 апреля 2000 г. N 26/34).
- ✓ Работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по их желанию предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).
- ✓ - Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя с представлением подтверждающих документов .

7. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

7.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

7.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

8. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

8.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют работники в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

8.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

8.5. Лица, виновные в нарушении обязательств настоящего коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

8.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

8.8. Стороны один раз в год отчитываются перед работниками о ходе выполнения коллективного договора.

