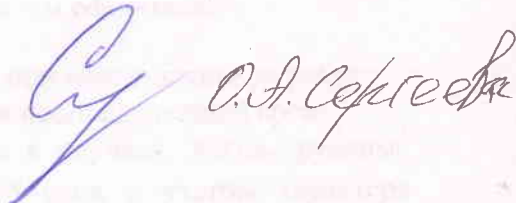


Принято на общем собрании трудового коллектива
МБОУ Сортавальского МР РК ЦПМСС
Протокол № 2 от 01.09.2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
Сортавальского муниципального района Республики Карелия
Центр психолого-медико-социального сопровождения
на 2017-2020 годы

Зарегистрировано в Министерстве
социальной защиты, труда и занятости
Республики Карелия код № 20/2017
от 05 октября 2017 года.

Нач.-к. отдела БРБРСН  О.А. Сергеева

2017 год

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Сортавальского муниципального района Республики Карелия Центр психолого-медико-социального сопровождения (далее - Директор) и работники организации.

Представителем Работодателя является руководитель организации в лице директора Чадранцевой Софьи Вениаминовны

Представителем работников является выборный орган самоуправления - Совет Центра, (далее - Совет Центра).

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

1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между директором и работниками; определение условий деятельности Центра; выполнение директором принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечении занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по исполнению заключенного отраслевого соглашения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Совет Центра осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Директор обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мнения Совета Центра.

2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором.

Трудовые отношения между директором и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению директора или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Директор и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового

договора. Директор не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника вручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, директор обязуется рассматривать предварительно совместно с Советом Центра.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, директор обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;

- приостановки приема новых работников;

- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.7. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником - осуществляется директором с учетом мнения Совета Центра (ст. 82 ТК РФ);

Для принятия решения директор направляет в Совет Центра проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

2.8. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также: матери:

- одинокие;

- имеющие детей до 12 лет;

- имеющие детей - инвалидов,

лица предпенсионного возраста за 2 года до назначения пенсии

(перечислить категории работников).

2.10. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости директора может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются директором с учетом мнения Совета Центра и по согласованию с Комитетом по труду и социальной защите населения.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми директором с учетом мнения Совета Центра (ст. 190 ТК РФ);

3.2. Для работников организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота и воскресенье.

Для сторожей Центра устанавливается ежемесячный график работы, введен суммированный учет рабочего времени.

Для женщин, работников Центра, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Для мужчин, работников Центра, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника с учетом мнения Совета Центра (ст. 113 ТК РФ);

3.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком. График составляется Директором на основании личных заявлений работников с учетом мнения Совета Центра на каждый календарный год и утверждается Директором не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала;

3.5 Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Для педагогических работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска всем работникам Центра предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней, как лицам работающим в местностях, приравненных к району Крайнего Севера (ст.321 ТК РФ).

3.6. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению директор обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.7. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Российской Федерации; а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

4. Оплата труда

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада)

в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Правительства РК.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

Разряды оплаты труда педагогических работников определяются по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат: квалификация работника; результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям медицинских, педагогических, социальных работников.

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.3. Определение размеров доплат, надбавок и премий порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании работников (приложение к коллективному договору), принимаемым с учетом мнения Совета Центра (ст. 135 ТК РФ);

4.4. Стороны пришли к соглашению, что директор вправе установить доплаты работникам в следующих размерах.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, но не менее 100 % от оклада совмещаемой должности;
- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не менее 100 % оклада по совмещаемой должности.

4.5. При отклонении от нормальных условий труда директор обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за целый час работы;
- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;
- за вредные условия труда в размере не менее 8% должностного оклада.

4.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. При выполнении работником работ различной квалификации его труд сплачивается по работе более высокой квалификации.

4.8. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу. Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

4.9. Заработная плата в организации выплачивается не реже чем 2 раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки.

4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника.

4.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и

пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются директором с учетом мнения Совета Центра (ст. 162 ТК РФ);

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

4.12. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5. Охрана труда

5.1. Директор берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников организации.

5.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением директор на паритетных началах с Советом Центра создает комиссии по охране труда.

5.3. Директор создает необходимые условия для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.4. Директор организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств, выделяемых на эти цели (если это предусмотрено действующим законодательством).

5.5. В соответствии с действующими нормами директор обеспечивает работников специальной одеждой и специальной обувью, а также сумками-тележками для перемещения тяжестей.

5.6. По каждому несчастному случаю на производстве директор образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей Совета Центра (при несчастном со смертельным исходом - технического инспектора), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в 3-дневный срок после окончания расследования выдается директором потерпевшему.

6. Гарантии и компенсации работникам

6.1. Директор обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взносы) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.2. Управление средствами на социальное страхование директор осуществляет с согласием Совета Центра.

6.3. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на 3-дневный отпуск за свой счет, предоставляемый в связи:

- со свадьбой самого работника;
- со смертью близких родственников (указать каких); с рождением ребенка (отцу).

6.4. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;

- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник» соответствующей отрасли.

6.5. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, директор поощряет - объявляет благодарность, выдает грамоту, награждает ценным подарком.

6.6. Ежегодно среди работников организации Работодатель проводит смотр-конкурс «Лучший по профессии». В состав комиссии по подведению итогов смотра-конкурса включается представитель Совета Центра.

6.7. Директор осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии со ст.325 Трудового кодекса РФ.

7. Поддержка семьи, материнства и детства

7.1. Директор предоставляет работникам дополнительные выходные оплачиваемые дни в связи с определенными событиями (например, день 1 сентября 1 класс, для матерей, имеющих детей младшего школьного возраста).

7.2. Директор предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.3. Директор совместно с работниками проводят конкурсы семейного творчества, спортивные соревнования, выходные дни семейного отдыха.

7.4. Совет Центра (представительный орган работников) организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета Центра

8.1. Директор предоставляет бесплатно выборному Совету Центра для работы помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной.

8.2. Директор предоставляет соответствующее помещение для проведения Советом Центра собраний (конференций) а также освобождает работников (делегатов) на время их -участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.3. Председатель Совета Центра, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 3 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения своих обязанностей.

8.4. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта; коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются директором.

8.5. Директор предоставляет Совету Центра бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

8.6. Совет Центра обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;

- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам

трудового законодательства;

-организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;

- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, а также Управлением государственной службы занятости населения Республики Карелия.

9.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- Директор один раз в полгода информирует Совет Центра на его заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) Работников;

- на общем собрании (конференции) работников директор и Совет Центра докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

-при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

9.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор заключен на 2021-2024 гг. и вступает в силу с 01.01.2021 г. Расторжение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не продлят срок действия настоящего с возможными изменениями и дополнениями. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

10.4 . Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации специалисту по груду в районе Министерства труда и занятости Республики Карелия. При отсутствии специалиста - непосредственно в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

Директор МБОУ Сортавальского
МР РК ЦПМСС

_____ Чадранцева С.В.

« 10 » ноября 2020 г.

Председатель Совета Центра
МБОУ Сортавальского МР РК ЦПМСС

_____ Рожкова С.В.

«10» ноября 2020 г.

10.4 . Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации специалисту по гроду в районе Министерства труда и занятости Республики Карелия. При отсутствии специалиста - непосредственно в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

Директор МБОУ Сортавальского
МР РК ЦПМСС


Чадранцева С.В.

« 01 » сентября 2017 г.



Председатель Совета Центра
МБОУ Сортавальского МР РК ЦПМСС


Курбатова Л.В.

«01» сентября 2017 г.