

Представитель работодателя

д.с.м.а.а.
(должность руководителя)
Т.М. Усманов
И.В. Александров
(подпись) (расшифровка подписи)
« 8 » апреля 2019 г.

Представитель работников

Григорьев
(председатель профсоюзной
ТЮУ Центра Т.М. - помощи
организации, иной представитель)
Григорьева
(подпись) (расшифровка подписи)

« 8 » апреля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Государственного казенного учреждения
«Тверской областной центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи»
на 2019-2022г.



С.А.Исаев

Исаев

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции)
работников « 1 » апреля 2019 г. (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с « ___ » _____ 20__ г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное казенное учреждение «Тверской областной центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, именуемое далее "Работодатель", в лице директора Курочкиной Людмилы Васильевны, и работники учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Григорьевой Татьяны Александровны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работником и работодателем.

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

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

2. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

2.1. Работодатель обязуется:

- 1) осуществлять работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий;
- 2) осуществлять прием и увольнение работников строго в соответствии с трудовым законодательством;
- 3) обеспечить трудоустройство работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором;
- 4) уведомлять при принятии решения о сокращении численности или штата работающих в письменной форме Профком и работника не позднее, чем за два месяца до издания приказа об увольнении, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому высвобождению работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- 5) предоставить возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять учебные отпуска обучающимся в ВУЗах в соответствии с действующим законодательством. В случае сокращения штатов предоставить возможность переквалификации за счет работодателя (при условии наличия соответствующего финансирования);
- 6) содействовать в прохождении аттестации работника и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 7) в случае изменения учебного плана предоставлять работникам (с их согласия) возможность работать в режиме неполной нагрузки;
- 8) совместно с профкомом готовить документы на награждение работников и присвоение им званий;
- 9) осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.

3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

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

Работодатель обязуется:

- 1) Заключать трудовые договоры в письменной форме со всеми работниками, поступившими на работу в учреждение.
- 2) Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника под роспись.
- 3) Согласовывать с профкомом прием работника на работу с испытательным сроком.
- 4) Произвести окончательный расчет и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).
- 5) Не допускать перевода работника на срочный договор без его письменного согласия.

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

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работодатель обязуется:

- 1) установить 5-дневную рабочую неделю;
- 2) разработать совместно с профкомом и утвердить на общем собрании трудового коллектива Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения общего собрания трудового коллектива, педагогических собраний, родительских собраний;
- 3) разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными обязанностями;
- 4) в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:
 - беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 5) по согласованию вправе установить работнику режим гибкого рабочего времени, если это не нарушает нормальный режим работы учреждения;
- 6) проводить расстановку кадров на новый учебный год с участием профкома не позднее ухода работника в очередной оплачиваемый отпуск;

7) ознакомить работника с новой учебной нагрузкой до его ухода в очередной оплачиваемый отпуск;

8) своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации устанавливать плановым отделом органов управления;

9) обеспечить каждому работнику перерыв для приема пищи не менее 30-ти минут;

10) определить очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, если это не нарушает образовательного процесса Учреждения, согласовав это с работодателем, при этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

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

12) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Не использованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат;

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

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

1) **женщинам** - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

5.2. Работодатель обязуется:

- 1) Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, благотворительные и другие средства), отчитываться об их использовании не реже 1 раза в полугодие. Заработная плата работнику перечисляется на лицевой счет два раза в месяц, 5-го и 20-го числа каждого месяца.
- 2) Обеспечить выдачу каждому работнику по его запросу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из зарплаты.
- 3) Для работников, оказывающих дополнительные платные услуги при наличии внебюджетных средств, производить ежемесячные доплаты.
- 4) Изменения места и срока выдачи зарплаты возможно лишь с письменного согласия работника или при условии указания финансовых органов.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

- 1) в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ст. 212), Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ (ст. 14) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;
- 2) обеспечить работу по охране труда в соответствии с действующими Положениями (приказ МО РСФСР № 92 1995 г.);
- 3) распределить функциональные обязанности по охране труда между администрацией. От профсоюзного комитета ответственными за охрану труда считать председателя профсоюзного комитета;
- 4) совместно с профсоюзным комитетом проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- 5) организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году;
- 6) обеспечить выполнение Соглашения по ТБ и охране труда в полном объеме;
- 7) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным условиям и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- 8) направлять на обучение по охране труда работников по графику;
- 9) обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- 10) осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по установленной форме;
- 11) осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- 12) обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режимов;
- 13) компенсировать затраты на приобретение материалов для учебного процесса (при условии соответствующего финансирования).

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 1) организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- 2) заниматься всем комплексом вопросов безопасных условий труда и здорового образа жизни;
- 3) обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.
- 4) участвовать в организации своевременного прохождения работниками учреждения медицинских осмотров и освидетельствований;
- 5) организовывать мероприятия по улучшению условий труда и сохранению здоровья работников учреждения.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Стороны договорились о том, что:

- 1) не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод;
- 2) профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий Коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ);
- 3) Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;
- 4) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);
- 5) Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

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

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

8) Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором;

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

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

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- 1) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 2) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 3) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 4) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 5) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 6) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

8.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

В пачке пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью

(*девять*)
листов

Директор:

Л.В. Курова
Л.В. Курова, ина

