



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ «НАДЕЖДА»
города Заречного Пензенской области
(МУ ПСЦ «НАДЕЖДА»)**

Представитель работодателя:
Директор МУ ПСЦ «НАДЕЖДА»

 Л.А. Ахтямова
«10» октября 2022 г.

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
И.Н. Медведева
«10» октября 2022 г.

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.
11 10 20 22 г.
Регистрационный № 296
Специалист 

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПСИХОЛОГО-
СОЦИАЛЬНЫЙ ЦЕНТР СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ «НАДЕЖДА»
на 2022-2025 гг.**

Коллективный договор принят на общем собрании работников МУНИЦИПАЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ ЦЕНТР СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
«НАДЕЖДА»
Протокол от «10» октября 2022 г. № 3

г. Заречный
2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ ЦЕНТР СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ «НАДЕЖДА» (далее – МУ ПСЦ «НАДЕЖДА») и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представительства сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, обязательность выполнения Коллективного договора, контроль и ответственность.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

– Работники МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» (далее – профком) Медведевой Инны Николаевны;

– МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫЙ ЦЕНТР СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ «НАДЕЖДА» (далее – Работодатель) в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», действующего на основании Устава, Ахтямовой Ларисы Анатольевны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» (в том числе – совместителей) независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования в течение всего срока действия Коллективного договора или до внесения в него изменений, дополнений.

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 предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

1.10. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.11. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

II. Обязательства Сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать условия данного Коллективного договора и выполнять его положения.

2.2.2. Знакомить с Коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, всех работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать реализации настоящего Коллективного договора, разъяснять работникам его положения; содействовать эффективной работе МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», укреплению трудовой дисциплины, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе; строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.3.2. Осуществлять представительство интересов работников – членов профсоюза при их обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов.

2.3.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

2.3.4. Воздерживаться от организации забастовок в период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

2.4. Профсоюзный комитет:

2.4.1. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.2. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок.

2.4.3. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.4. Содействует предотвращению в МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.4.5. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.4.6. Направляет учредителю МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» заявление о нарушении директором, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания.

2.4.7. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.8. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе и персональных повышающих коэффициентов) работникам МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» принимаются работодателем в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» с учетом мнения профкома.

2.6. Стороны согласовали перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе управления охраной труда и другие локальные акты по охране труда;
- Положение о системе оплаты труда;
- График отпусков.

III. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышении квалификации

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы; условий ее выполнения, интересов работника, а также в случаях предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.1.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

3.1.4. При заключении трудового договора работодатель обязан знакомить работника под роспись с приказом о приеме на работу, его должностными обязанностями, Уставом МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Правилами по охране труда и технике безопасности и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.1.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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.

3.1.7. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ, конкретизируются должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

3.1.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.1.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.1.11. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

3.3.3. Совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращении численности работников и штата, при ухудшении финансово-экономического положения МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

3.4. Стороны подтверждают:

3.4.1. Штатное расписание МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

3.4.2. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно), а в случае увольнения по этому основанию – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за два месяца.

3.4.3. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в МУ ПСЦ «НАДЕЖДА»;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации МУ ПСЦ «НАДЕЖДА»;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

3.4.4. Для проведения эффективной работы в области кадровой политики и обеспечения исполнения п. 3.3.2. настоящего Коллективного договора работодатель применяет следующие меры:

- ликвидирует вакансии;
- увольняет совместителей;
- приостанавливает прием новых работников других профессий;
- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничивает совмещение профессий.

3.4.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.4.6. Переподготовка и повышение квалификации работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» осуществляется 1 раз в 3 года.

3.4.7. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации, в ходе которой проверяется соответствие работников профстандартам и квалификационным требованиям, работодатель предоставляет гарантии: за сотрудником сохраняется место работы (должность) и средняя зарплата по основному месту работы, возмещаются командировочные расходы.

Необходимость направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Сотрудники (с их письменного согласия) направляются работодателем на прохождение оценки на условиях и в порядке, которые устанавливаются соглашениями, трудовым договором. При этом работодатель оплачивает прохождение оценки.

Перечень необходимых профессий и специальностей для прохождения независимой оценки квалификации определяется работодателем с учетом мнения профкома.

Право работника на прохождение оценки реализуется путем заключения договора между ним и работодателем.

3.4.8. В случае направления работника для повышения квалификации, либо в другую служебную командировку, работодатель обязуется сохранить за работником место работы (должности), средний заработок, а так же возместить все расходы, связанные со служебной командировкой.

Порядок направления работников в служебные командировки, определение порядка и размера возмещения расходов, связанных со служебными командировками, регулируются Положением о служебных командировках МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» исходят из того, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» регламентируется должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» и конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

4.1.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя: 36 часов в неделю. Для учителей-логопедов устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – 20 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. 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 (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Очередность предоставления ежегодных основного и дополнительного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков. График предоставления ежегодных отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.2.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника.

При разделении отпуска на части хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.2.3. Работникам МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней (работникам-инвалидам – 30 календарных дней). Педагогическим работникам (педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-логопеды, учителя-дефектологи) предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.2.4. В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.2.5. Работодатель вправе предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании ст. 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

- для адаптации ребенка к обучению в первом классе – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – ежемесячно 4 календарных дня.

4.2.6. Работодатель вправе предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней.

4.2.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

4.2.8. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска утверждается работодателем.

4.2.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА». Во время каникул, а также во время летней оздоровительной кампании педагогические работники МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» могут направляться на работу в оздоровительные лагеря всех типов.

График работы в каникулы утверждается приказом директора МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

4.2.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Продолжительность длительного отпуска не может быть менее 6 месяцев.

Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется в порядке очередности. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

Разделение длительного отпуска на части, продление его на основании листка нетрудоспособности, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата длительного отпуска за счёт средств, полученных МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» от приносящей доход деятельности не предусматривается.

4.2.11. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 3 настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

V. Обязательства Сторон в области оплаты труда и материального стимулирования работников

В целях повышения социального статуса работников образования, стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Коллективного договора неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

5.1. Стороны подтверждают:

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пензенской области, Постановлением Администрации г. Заречного, и регулируются Положением о системе оплаты труда работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

5.1.2. Минимальные должностные оклады работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Пензенской области.

5.1.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

5.1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за ненормированный рабочий день) производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

5.1.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.6. При оплате работы за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы учитывается объем выполняемой работы.

5.1.7. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, высшее профессиональное образование являются обязательными.

5.1.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.1.10. В связи с истечением срока действия квалификационных категорий у педагогических работников, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, в случаях: временной нетрудоспособности (непрерывной) свыше 2-х месяцев, нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией организации, осуществляющей образовательную деятельность, или ухода на пенсию.

5.1.11. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель - дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления деятельности дополнительной работы профилю работы по основной должности)

5.1.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, что фиксируется в Положении о системе оплаты труда работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

5.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.2.1. Своевременно знакомить всех работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» с условиями оплаты их труда.

5.2.2. Выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца (в феврале – 15 и 28/29 числа соответственно). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на два банковских счета.

5.2.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме (в форме расчетного листка) каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

5.2.4. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.2.5. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.2.6. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством, не производятся.

5.2.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных средств, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

5.3.2. Проводить тарификацию работников по согласованию с профкомом. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением образования, повышения квалификационной категории по итогам аттестации.

VI. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает:

6.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.6. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.7. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.10. Выполнение других обязанностей в области охраны труда в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ.

6.2. Работник в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

6.2.1 Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2 Следить за исправностью используемого оборудования в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.2.3 Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4 Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

6.2.5 Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования, приостановить работу до их устранения.

6.2.6 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.2.7 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.3. Профком обязуется обеспечить:

6.3.1. Контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

6.3.1. Участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.3.2. Участие в расследовании несчастных случаев при осуществлении профессиональной деятельности с работниками МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

6.3.3. Обращение к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.3.4. Участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Социальные гарантии молодежи.

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Оказывать содействие и материальную помощь работникам МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» в случаях: тяжелой, продолжительной болезни; проведения платных операций; приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.2.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» и членов их семей.

7.3. Стороны подтверждают:

7.3.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

7.3.2. Прохождение периодических медицинских осмотров всех работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» осуществляется за счет бюджетных средств работодателя.

7.3.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

7.5. Профком обязуется:

7.5.1. Оказывать возможную финансовую помощь членам профсоюза с хроническими и тяжелыми формами заболевания.

7.5.2. Оказывать материальную помощь из средств профсоюзного бюджета членам профсоюза в случае смерти близких родственников.

7.5.3. Выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы среди работников МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», членов профсоюза.

7.5.4. Осуществлять правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.6. Стороны договорились осуществлять меры по предоставлению и расширению предусмотренных законом социальных льгот и гарантий молодым работникам МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

7.6.1. Предоставлять общедоступную бесплатную юридическую помощь по всему кругу вопросов законодательства о труде.

7.6.2. Устанавливать работникам, обучающимся без отрыва от производства, по их просьбе индивидуальный режим труда.

7.6.3. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

7.6.4. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» и профсоюзной организации.

7.6.5. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

7. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.

8.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профсоюзного комитета, порядок взаимодействия профкома и работодателя по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, отраслевым Соглашением.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Строить свои отношения с профсоюзным комитетом, руководствуясь действующим законодательством Российской Федерации и Пензенской области, настоящим Коллективным договором.

8.2.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации предоставлять выборным профсоюзным органам в безвозмездное пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, возможность пользоваться средствами связи, множительной техникой и др. для осуществления профсоюзной деятельности.

8.2.3. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этого помещение в согласованном порядке и сроки.

8.2.4. Перечислять по письменным заявлениям работников на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.2.5. Включать по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

8.2.6. Предоставлять в установленном законодательством порядке профкому информацию о деятельности МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

Предоставлять профкому по запросу информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы работников и другим социально-экономическим вопросам.

8.2.7. Своевременно рассматривать по существу предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзным комитетом, и сообщать мотивированные ответы профкому.

8.3. Стороны признают предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы:

8.3.1. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», председатель – без предварительного согласия Территориальной организации профсоюза ЗАТО г. Заречного.

8.3.2. Увольнение членов профкома по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение условий трудового договора (отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), допускается только с предварительного согласия профкома МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», а председателя профкома – с согласия Территориальной организации профсоюза ЗАТО г. Заречного.

8.3.3. Члены профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

8.3.4. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами, и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

8.3.5. Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

8.3.6. Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» производится доплата за счет средств работодателя в размере не менее 10-35% от должностного оклада, стимулирующие выплаты из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности МУ ПСЦ «НАДЕЖДА», участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

8.4. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

8.5. Стороны договорились, что:

8.5.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профкома МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

8.5.2. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в части установления охраны труда и прочим социально-экономическим вопросам, принимаются по согласованию с профкомом МУ ПСЦ «НАДЕЖДА».

8.5.3. Профсоюзный комитет вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду, оплате труда и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями.

9.1.2. Информация о выполнении Коллективного договора, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива МУ ПСЦ «НАДЕЖДА» и направляется Территориальной организации профсоюза ЗАТО г. Заречный.

9.1.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.1.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и доводит его текст до сведения работников.

9.3. Настоящий Коллективный договор действует с 10.10.2022 г. до 10.10.2025 г.

9.4. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.