

Представитель работодателя:

Директор
КГБОУ ХК ЦППМСП
Петрынин А.Г.

(подпись)

"28" апреля 2023 года

М.П.



Представитель трудового
коллектива:

Председатель Совета
трудоого коллектива
Симоенко С.В.

(подпись)

"28" апреля 2023 года

Коллективный договор

Краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и
социальной помощи»

на период с "28" апреля 2023 года
по "28" апреля 2026 года

Одобен на общем собрании
трудоого коллектива Центра

"28" апреля 2023 года

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер № <u>215</u> от " <u>24</u> " <u>07</u> 20 <u>24</u> .
Выявлено условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников <u>нет</u>

Хабаровск
2023

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством и положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Центра в лице председателя Совета трудового коллектива Симоненко Светланы Владимировны и работодатель в лице директора учреждения Петрынина Александра Геннадьевича.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Центра независимо от принадлежности к совету трудового коллектива. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает Совет трудового коллектива (далее - СТК) представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора. СТК обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

1.7. В период действия коллективного договора СТК содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовой договор

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в нем, в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием СТК.

3.3. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за четыре года до пенсии);
- проработавшие в Центре свыше 10 лет.

4. Хозяйственно-экономическая деятельность Центра

4.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками Центра индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на

повышение эффективности рабочего процесса, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

4.2. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

4.2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную деятельность Центра. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

4.2.2. Решать с участием СТК следующие вопросы:

4.2.3. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.2.4. Решение вопросов сокращения численности или штатов.

4.2.5. Определение основных направлений деятельности Центра.

4.2.6. Утверждение Положений "Об оплате труда", "О премировании" и иных Положений, касающихся интересов работников Центра.

4.2.7. Увольнение работников по инициативе работодателя в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.

4.3. СТК признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

5.1. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее чем за 2 месяца.

5.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4. Обеспечить обучение (переподготовку) и повышение квалификации работников не реже 1 раза в 5 лет, педагогических работников – не реже 1 раза в 3 года.

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

5.5. Увольнения по инициативе Работодателя, ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку деятельности организации по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять с участием СТК.

Работодатель и СТК обязуются:

5.6. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в предприятии в соответствии с их квалификацией и состоянием здоровья.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Продолжительность работы определяется в соответствии с действующим законодательством о труде.

Для рабочих Центра устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, для педагогических работников продолжительность рабочей недели не должна превышать 36-часов.

6.2. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с СТК, графиками сменности, графиками отпусков.

6.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех специалистов и рабочих предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам

предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.4. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с СТК. Работодатель обязуется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников Центра график ежегодных отпусков.

6.5. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней;
- за работу с вредными (опасными) условиями труда – 7 календарных дней по должностям и профессиям согласно заключению специальной оценке условий труда на рабочих местах: шеф-повар, повар, подсобный рабочий кухни, машинист по стирке и ремонту спецодежды.
- за ненормированный рабочий день заместителю директора по административно-хозяйственной работе – шесть календарных дней.

6.6. Время для питания педагогическим работникам выделить в перерыве между занятиями, техническим работникам с 12.30 до 13.30 часов.

6.7. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях и порядке, предусмотренном ст.128 ТК РФ.

6.8. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст.114 - 128 ТК РФ.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания.

7.2. Работодатель обязуется разрабатывать и согласовать с СТК новые инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

7.4. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда в Центре создается совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный по охране труда.

7.5. Работодатель обязуется выдавать своевременно и бесплатно работникам спецодежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей

8. Оплата труда

8.1. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Размер заработной платы работников определять в соответствии с Положением "Об оплате труда" и Положением "О премировании".

8.2. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществлять в соответствии со ст.135 и 144 ТК РФ.

8.3. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам предприятия, как правило, в безналичном порядке путем перечисления денежных средств на

лицевой счет работника за счет работодателя. Выплаты осуществляются не реже чем каждые полмесяца: аванс - 20 числа каждого месяца, заработная плата – 5 числа каждого месяца.

8.4. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий принимать при участии СТК.

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

8.6. Премирование служащих за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника. Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом по Центру, согласно предоставленным письменным основаниям руководителем подразделения.

8.7. В соответствии с результатами специальной оценки труда от 11.05.2016 года и решением заседания совета трудового коллектива от 27.06.2016 года производить оплату за вредные условия труда сотрудникам Центра по следующим должностям:

- шеф-повар – 8%;
- повар – 8%;
- подсобный рабочий по кухне – 8%;
- машинист по стирке и ремонту белья – 12%.

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников предприятия

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Оплату отпускных производить по среднему месячному заработку работника за последние двенадцать месяцев.

9.3. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

9.4. СТК обязуется:

- обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Центра по оздоровлению работников;
- направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде всего, лиц, остро нуждающихся в этом лечении;
- активно привлекать работников Центра и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе на предприятии.

9.5. Работникам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- выплата единовременного пособия в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;
- выплата единовременного пособия в размере трёх должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;
- выплата единовременного пособия в размере трёх должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

10. Взаимодействие сторон.

10.1. Работодатель признает исключительное право СТК вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. СТК осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в

трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование работникам Центра все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за Центром.

10.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работников предприятия, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их трудовых и материальных прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных правовых актов о труде, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия.

Заключение

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года.

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и СТК.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

Стороны договорились, что контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой входят:

Гайнутдинова О.Н., учитель;

Злепкова Л.П., мастер производственного обучения;

Селезнёва Т.В., педагог-психолог;

Филюшкина О.А., шеф-повар;

Симоненко С.В., воспитатель.

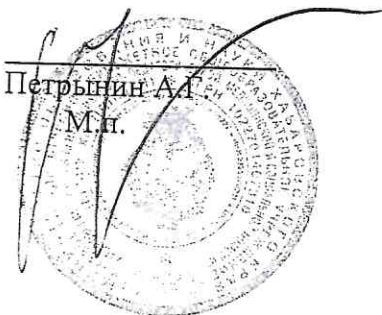
При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива.

Директор Центра


Петрынин А.А.
М.п.

Председатель СТК


Симоненко С.В.