

Представитель работодателя:
Директор муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»



/И.И. Кочетова/

« 06 » 03

М.П.

2023 г.



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»

 /Т.В. Петрова/
« 06 » 03 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»
на 2023-2026 годы

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании работников МБУ ЦППМСП «Доверие» протоколом от 06.03.2023 № 2.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию.

Регистрационный № 49/дс23 от « 21 » 03 20 23 г..

Должностное лицо, ответственное за предоставление государственной услуги

_____ должность _____ Ф.И.О. _____ подпись



г. Мончегорск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	4
III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА	7
IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	10
V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	13
VI. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ	16
VII. ОТПУСК	18
VIII. ОПЛАТА ТРУДА	23
IX. ОХРАНА ТРУДА	32

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»» (далее по тексту – МБУ ЦППМСП «Доверие») города Мончегорска Мурманской области.

1.2. Основой для заключения договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Территориальное отраслевое Соглашение между Управлением образования Администрации муниципального округа город Мончегорск с подведомственной территорией Мурманской области и Мончегорской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы (регистрационный № 7/2023 от 13.01.2023):

- другие нормативно - правовые акты.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ЦППМСП «Доверие», 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 законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Сторонами договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ЦППМСП «Доверие» Кочетовой Ирины Ивановны (далее – работодатель);

- работники МБУ ЦППМСП «Доверие» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Петровой Татьяны Вячеславовны.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания и распространится на правоотношения, начиная с 01.04.2023.

1.7. Договор действует до 31.03.2026.

1.8. По истечении срока договора заключается новый, либо продлевается старый дополнительным соглашением.

1.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты не позднее 30.01.2026.

1.10. Любая из сторон договора имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в договор.

1.11. В течение срока действия договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

1.12. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся работодателем до сведения работников в течение 3 (трех) дней после их подписания.

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего договора

1.14. Подписанный сторонами договор в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Вступление договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.15. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 (трех) дней после его подписания.

1.16. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Контроль за ходом выполнения договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.18. Первичная профсоюзная организация при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении договора представляет интересы работников независимо от их членства в профсоюзах.

1.19. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.20. Действие договора распространяется на всех работников.

1.21. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБУ ЦППМСП «Доверие», изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации МБУ ЦППМСП «Доверие» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБУ ЦППМСП «Доверие».

1.22. При смене формы собственности МБУ ЦППМСП «Доверие» договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.23. При реорганизации МБУ ЦППМСП «Доверие» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.24. При реорганизации или смене формы собственности МБУ ЦППМСП «Доверие» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.25. При ликвидации МБУ ЦППМСП «Доверие» договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

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

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников и по другим социально значимым вопросам.

2.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны договора в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием договора и его выполнением.

2.5. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые,

экономические права и профессиональные интересы работников.

2.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий настоящего договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

2.7. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам принимаются совместно с первичной профсоюзной организацией.

2.8. Подлежит согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации:

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - график отпусков;
 - тарификационный список;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Положение об организации работы комиссии по распределению стимулирующих выплат;
 - Положение о тарификационной комиссии;
 - Политика в отношении обработки персональных данных;
 - Положение о порядке создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнение;
 - увольнение по инициативе работодателя председателей и заместителей председателей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 статья 81 ТК РФ (статья 374 ТК РФ);
 - увольнение по инициативе работодателя председателей и заместителей председателей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 статья 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (статья 376 ТК РФ)
- 2.9. С учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации принимается или утверждается работодателем:
- Правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - режим работы МБУ ЦППМСП «Доверие»;
 - режим работы всех категорий работников;
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 135 ТК РФ), кроме случаев, указанных в статье 99 ТК РФ;
 - разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
 - работа в выходные и праздничные нерабочие дни (статья 113, статья 135 ТК РФ);
 - при угрозе массовых увольнений (статья 82, статья 180 ТК РФ);
 - установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премирование и его размеры (статья 135 ТК РФ, статья 191 ТК РФ);
 - увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п. 2, п. 3, п. 5 статья 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа в соответствии со статьей 82 ТК РФ, (статья 373 ТК РФ);
 - другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые

интересы работников.

2.10. Стороны считают необходимым проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в МБУ ЦППМСП «Доверие». Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

2.11. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы МБУ ЦППМСП «Доверие» в части соблюдения трудового законодательства (статья 370 ТК РФ).

2.12. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

2.13. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию коллективного договора, а также локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.14. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

2.15. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление 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.

2.16. Стороны договорились совместно разрабатывать план работы по реализации настоящего договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

2.17. Стороны договорились разъяснять условия настоящего договора работникам МБУ ЦППМСП «Доверие».

2.18. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МБУ ЦППМСП «Доверие»:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в МБУ ЦППМСП «Доверие»;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы
- установление наставникам доплаты за работу с молодежью;
- содействие повышению профессиональной квалификации молодежи и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

2.19. Работодатель совместно с профсоюзом содействует трудоустройству высвобождаемых работников в связи с сокращением штата или прекращением деятельности МБУ ЦППМСП «Доверие».

2.20. Стороны совместно принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.21. Работодатель не менее, чем за три месяца, представляют профсоюзу информацию о возможном массовом высвобождении работников в связи с сокращением

численности и штата или ликвидации, реорганизации МБУ ЦППМСП «Доверие».

2.22. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

2.22.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителя) профсоюзной организации - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.22.2. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё (с сохранением заработной платы) для участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (статья 374 ТК РФ).

2.22.3. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности МБУ ЦППМСП «Доверие» и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу.

2.22.4. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБУ ЦППМСП «Доверие» по тарификации, охране труда и других.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА

3.1. Работодатель:

3.1.1. Соблюдает права и гарантии профсоюза, способствует его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствует созданию и функционированию профсоюзной организации.

3.1.2. Не препятствует участию представителей профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

3.1.3. Для обеспечения реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов посещать здания МБУ ЦППМСП «Доверие» и подразделения, где работают члены профсоюза.

3.1.4. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечить заблаговременное о них информирование для учета мнения профсоюза.

3.1.5. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления МБУ ЦППМСП «Доверие», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава МБУ ЦППМСП «Доверие», а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности МБУ ЦППМСП «Доверие» в целом.

3.1.6. Предоставляет профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о рекомендуемых учреждениях минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых

решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.1.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников (членов профсоюза), а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.8. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.9. Стремится к обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.10. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (членов профсоюза) на счет профсоюза с лицевых счетов МБУ ЦППМСП «Доверие». Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

3.1.11. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации 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%.

3.1.12. Содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.1.13. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы.

Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя является обязанностью работников, установленной трудовым законодательством и непосредственно связанной с трудовой деятельностью.

3.1.14. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами и коллективными договорами.

3.1.15. Обеспечивает рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности, для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, осуществляется в упрощенном порядке, т.е. на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности.

3.1.16. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.1.17. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

3.1.18. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляет работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ).

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

3.2.2. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

3.2.3. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора.

3.2.4. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

3.2.5. Реализует программу санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха членов профсоюза.

3.2.6. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников.

3.2.7. Участвует в подготовке и проведении праздника, посвященного Дню Учителя, Международному женскому дню, Новому году и т.д.

3.2.8. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников.

3.2.9. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

3.2.10. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за два месяца до окончания срока его действия.

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

3.2.12. Обеспечивает представительство в аттестационных комиссиях уполномоченных от первичной профсоюзной организации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

3.2.13. Осуществляет контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

3.2.15. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

3.2.16. Осуществляет контроль за соблюдением мер социальной поддержки

работников в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

3.2.17. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

3.2.19. Осуществляет контроль за охраной труда.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с ТК РФ.

4.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с:

- Уставом;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда работников;
- Политикой в отношении обработки персональных данных;
- Коллективным договором;
- Должностной инструкцией;
- правилами по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.3. 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.

4.4. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами, коллективным договором.

4.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

4.7. В трудовой договор работодатель включает обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

4.8. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

4.9. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной

форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных показателей и критериев.

4.10. На основании заключенного трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.11. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

4.12. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.13. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим договором, иными документами, являются недействительными и применяться не могут.

4.14. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МБУ ЦППМСП «Доверие» не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4.16. Перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.17. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, указанных в предыдущем абзаце, заключается в письменной форме.

4.18. На основании соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель издает приказ о переводе. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

4.19. Приказ о переводе объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы по переводу. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

4.20. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

4.21. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.22. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

4.23. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.24. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

4.25. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.26. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.27. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4.28. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

4.29. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

4.30. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени исходят из того, что:

5.1. Режим рабочего времени устанавливается с учетом:

- времени, необходимого работникам для выполнения должностных обязанностей, педагогическим работникам для выполнения в том числе методической, подготовительной, организационной, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, графиком проведения занятий с обучающимися;

- времени, необходимого работникам для выполнения дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

5.2. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

5.5. У педагогических работников норма часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014. № 1601 составляет:

- педагог-психолог, социальный педагог: 36 часов в неделю;

- учитель-логопед, учитель-дефектолог, сурдопедагог, тифлопедагог: 20 часов в неделю;

5.6. Режим рабочего времени работникам устанавливается:

- исходя из условий пятидневной рабочей недели;

- согласно изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- согласно утверждённому графику работы на учебный год с 01.09. по 31.05. и на летний период с 01.06. по 31.08.

5.7. Режим рабочего времени устанавливается на основании индивидуального собеседования с каждым работником не менее чем за 2 месяца до его утверждения приказом работодателя.

5.8. График работы утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом, в котором утверждается для каждого работника:

- продолжительность ежедневной работы;

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- чередование рабочих и нерабочих дней.

5.9. Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

5.10. Настоящим договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы по сравнению с продолжительностью ежедневной работы:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

5.11. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.12. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- 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.

5.13. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.14. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.15. 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.

5.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, режим рабочего времени, определенный сторонами трудового договора, не может быть сохранен, допускается изменение режима рабочего времени по инициативе работодателя.

5.17. О предстоящих изменениях режима рабочего времени трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.18. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другой режим рабочего времени.

5.19. При отказе работника от предложенного режима рабочего времени работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

5.20. В случае, когда по причине изменения режима рабочего времени, определенного сторонами трудового договора, по инициативе работодателя из-за изменения организационных или технологических условий труда, может начаться массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

5.21. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

5.22. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.23. Изменения определенных сторонами режима рабочего времени трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим договором, соглашениями.

5.24. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.25. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (статья 99 ТК РФ);

- на условиях ненормированного рабочего дня при особом режиме работы, в соответствии с которым работник может при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

5.26. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.27. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.28. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

5.29. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

5.30. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.31. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

5.32. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.33. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУ ЦППМСП «Доверие».

5.34. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.35. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.36. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.37. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.38. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

5.39. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

5.40. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.41. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

VI. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ

Стороны при регулировании вопросов времени отдыха исходят из того, что:

6.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6.2. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

6.3. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются:

- согласно изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- согласно утверждённому графику работы приказом работодателя на учебный год с

01.09. по 31.05. и на летний период с 01.06. по 31.08.

6.4. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются на основании индивидуального собеседования с каждым работником не менее чем за 2 месяца до его утверждения приказом работодателя.

6.5. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность утверждаются приказом работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.6. Работнику предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

6.7. Работнику предоставляются два выходных дня в неделю. Оба выходных дня предоставляются подряд.

6.8. Общим выходным днем является воскресенье.

6.9. Вторым выходной день устанавливается:

- согласно изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- согласно утверждённому графику работы приказом работодателя на учебный год с 01.09. по 31.05. и на летний период с 01.06. по 31.08.

6.10. Второй выходной день устанавливается на основании индивидуального собеседования с каждым работником не менее чем за 2 месяца до его утверждения приказом работодателя.

6.11. Второй выходной день утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом

6.12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.13. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

6.14. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в предыдущем пункте. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в предыдущем пункте на другие дни в очередном календарном году.

6.15. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

6.16. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

6.17. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.18. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсирована предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.19. 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.

6.20. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце, 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.

6.21. 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.

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

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

6.24. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

6.25. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

6.26. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

6.27. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

6.28. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.29. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью работник обязан предупредить работодателя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

6.30. Основанием для временного освобождения от исполнения должностных обязанностей являются выданный в установленном порядке листок временной нетрудоспособности и иные документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6.31. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

VII. ОТПУСК

Стороны при регулировании вопросов времени отдыха исходят из того, что:

7.1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.2. Директору, заместителю директора, педагогическим работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ, Постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466, от 21.02.2022 № 225);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (статья 321 ТК РФ).

7.3. Работникам (учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу) предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (статья 321 ТК РФ).

7.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.5. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.6. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

7.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.8. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

7.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.10. 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.

7.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

7.13. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

7.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

7.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

7.18. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у работодателя.

7.19. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

7.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

7.22. По просьбе работника работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

7.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

7.24. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.25. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБУ ЦППМСП «Доверие», допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.26. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.27. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.28. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

7.29. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.30. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением

выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

7.31. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.32. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.33. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

7.34. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

7.35. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в МБУ ЦППМСП «Доверие».

7.36. Работодатель оплачивает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

7.37. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

7.38. Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

7.39. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

7.40. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или

более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

7.41. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

7.42. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

7.43. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

7.44. По заявлению женщины или отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

7.45. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

7.46. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

7.47. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.48. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

7.49. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.50. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

7.51. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников стороны исходят из того, что:

8.1. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

8.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников.

8.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- установления размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБУ ЦППМСП «Доверие»;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достигнутых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников.

8.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от

результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

8.4. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

8.5. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работникам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до трех лет, в течение одного года после выхода из отпуска сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.

8.7. В целях повышения социального статуса работника, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;

- установлению размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы) по всем категориям работников.

8.8. Заработная плата работника состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

8.9. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу), компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

8.10. Устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за квалификационный уровень соответствующей ПКГ;

- за квалификационную категорию;

- за работу в центрах психолого-медико-социального сопровождения, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах;

- персональный повышающий коэффициент.

8.11. Повышающие коэффициенты (за исключением персонального повышающего коэффициента) устанавливаются к должностному окладу (окладу) и образуют новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы с учетом объема нагрузки (педагогической работы), стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому должностному окладу.

8.12. Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада (оклада) и размера выплат по указанным повышающим коэффициентам.

8.13. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

8.14. Решение об установлении повышающих коэффициентов и его размер принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. В соответствии с имеющимися объемами бюджетных ассигнований работодатель производит корректировку повышающих коэффициентов.

8.15. Повышающий коэффициент за квалификационный уровень соответствующей ПКГ устанавливается работникам, входящих в соответствующую ПКГ.

8.16. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за 2 квалификационный уровень соответствующей ПКГ «Врачи и провизоры» - 0,05.

8.17. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим, медицинским работникам.

8.18. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории- 0,15;

- при наличии первой квалификационной категории- 0,10.

8.19. Повышающий коэффициент за работу в центрах психолого-медико-социального сопровождения, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах устанавливается специалистам, работающим в центрах психолого-медико-социального сопровождения, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, рекомендуемый размер повышающего коэффициента - 0,20.

8.20. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования и других факторов.

8.21. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу (окладу), и не образует новый должностной оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах или в абсолютных размерах к окладам (кроме компенсационной выплаты за труд в местностях с особыми климатическими условиями).

8.22. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада (оклада) работника на персональный повышающий коэффициент.

8.23. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года.

8.24. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – от 0,05 до 3,0.

8.25. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

8.26. На основании ставок заработной платы осуществляется оплата труда отдельных педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся расчётной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учётом конкретного объёма нагрузки (педагогической работы).

8.27. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

8.28. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже установленного федеральным законодательством на всей территории Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

8.29. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.30. Размер ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8.32. К выплатам компенсационного характера относятся:

8.32.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

8.32.2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

8.33. Выплаты компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.34. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

8.35. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

8.36. Выплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий конкретных рабочих мест и времени фактической занятости на этих рабочих местах.

8.37. Выплаты работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями применяются в соответствии с действующим законодательством:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

8.38. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

8.39. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада (оклада) работника.

8.40. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в размере до 100 % от должностного оклада (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 % от должностного оклада (оклада) отсутствующего работника.

8.41. Конкретный размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

8.42. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. С учётом желания работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.43. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день указанная работа компенсируется ему:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

8.45. Наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются самостоятельно на основании действующего законодательства.

8.46. К выплатам стимулирующего характера относятся:

8.46.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды;
- за государственные награды;
- педагогу - молодому специалисту;

- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

8.46.2. Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии (выплаты).

8.47. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах.

8.48. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

8.49. При отсутствии или недостатке бюджетных ассигнований работодатель приостанавливает выплаты стимулирующего характера, уменьшает или отменяет их выплату приказом с ознакомлением работника под роспись, уведомив последнего о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) иными нормативными правовыми актами.

8.50. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом сложности, важности, а также степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов, определяемых работодателем самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), за высокие результаты работы работников устанавливается в пределах 100 % от должностного оклада (оклада) работника приказом работодателя на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

8.51. Доплаты работникам за ученую степень, ученое звание, ведомственные награды и государственные награды устанавливаются к окладам в следующих размерах:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или за ученое звание в размере 3000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

- за ведомственные награды в размере 3000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации и другие в размере 10000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера).

8.52. Надбавка педагогу - молодому специалисту устанавливается в соответствии с решением Совета города Мончегорска от 23.09.2015 № 232 «Об утверждении Положения о социальной поддержке педагогических работников и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8.53. Надбавка медицинским работникам (врачам всех специальностей, среднему медицинскому персоналу устанавливается в соответствии с Положением о порядке выплаты материального обеспечения медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений г. Мончегорска, утвержденным постановлением администрации города Мончегорска от 25.07.2005 № 535.

Установление размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы медицинским работникам производится дифференцированно в зависимости от продолжительности непрерывного медицинского стажа, дающего право на получение этой надбавки.

При стаже непрерывной медицинской работы от 0 до 3-х лет размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) составит 30 %. За последующие два года непрерывной работы надбавка увеличивается на 10 %. При непрерывном стаже работы 5 лет и более максимальный размер указанных надбавок составит 40 %.

8.54. При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на надбавки медицинским работникам – за стаж непрерывной работы; педагогам – молодым

специалистам и медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения предусматриваются дополнительно.

8.55. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- разработка, реализация, непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, международных проектов;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБУ ЦППМСП «Доверие» среди населения;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в развитии системы образования;
- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников, определенных положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции, соблюдение санитарных правил;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений;
- большой объем выполненной сверхплановой работы.

8.56. При премировании по итогам работы за квартал, квартал является отчетным периодом для указанной выплаты.

8.57. Решение о выплате за отчетный период принимается не позднее окончания месяца, следующего за отчетным периодом.

8.58. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Особо важными и срочными работами считаются те работы, по которым разработаны критерии, позволяющие оценить особо важные или срочные работы.

8.59. За безупречную и эффективную работу может осуществляться единовременное премирование. Единовременные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам, получению знаков отличия, наград, почетных грамот (Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Главы города Мончегорска, администрации города Мончегорска) в абсолютном значении без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

8.60. Размер премий устанавливается в абсолютных размерах.

8.61. Распределение стимулирующих выплат производится работодателем по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзной организации.

8.62. В пределах фонда оплаты труда, в целях социальной защиты и поддержки, работникам могут быть установлены следующие меры социальной поддержки:

8.62.1. Выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов, но не более 20 000 рублей на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве.

Педагогом – молодым специалистом считается выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Если педагог – молодой специалист трудоустроен не на полную ставку заработной платы (0,33; 0,5; 0,75; и т.д.) выплата единовременного пособия производится из расчёта должностного оклада пропорционально занимаемой ставке заработной платы и отработанного времени.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на данную выплату предусматриваются дополнительно.

8.62.2. Выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу в течение первых трех лет работы.

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на данную выплату предусматриваются дополнительно.

8.62.3. Выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов, но не более 16 000 рублей, педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Выплата пособия производится при окончательном расчете.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на данную выплату предусматриваются дополнительно.

8.62.4. Выплата ежегодной разовой материальной помощи педагогическим работникам и руководителям в размере одного должностного оклада, но не более 5 000 рублей.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.

На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

При формировании фонда оплаты труда на календарный год средства на данную выплату предусматриваются дополнительно.

8.62.5. Выплата работникам материальной помощи в размере до 3000 рублей за счет средств МБУ ЦППМСП «Доверие» в следующих случаях:

- пострадавшим в результате пожара, наводнения, иного стихийного бедствия и понесшим материальный ущерб;
- смерть близких родственников (родители, дети, супруг);
- рождение ребенка.

Решение об оказании материальной помощи принимает работодатель на основании письменного заявления работника и копии подтверждающих документов (свидетельства о

смерти близкого родственника, документов, подтверждающих родство, свидетельства о браке, свидетельства о рождении ребенка и др.).

На материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

8.62.6. Выплата единовременной материальной помощи работнику, утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве, возникшего по вине работодателя, в размере до 5000 рублей.

На единовременную материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

8.63. Для проведения работы по определению размеров окладов (ставок) педагогических работников, установления компенсационных выплат приказом работодателя создается тарификационная комиссия.

8.64. В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации (представитель работников).

8.65. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках.

8.66. Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

8.67. Председателем тарификационной комиссии является работодатель.

8.68. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября, подписывается всеми членами тарификационной комиссии, утверждается работодателем и предоставляется в Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования города Мончегорска» по отдельному графику, утвержденному приказом управления образования администрации города Мончегорска.

8.69. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

8.70. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

8.71. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного в предыдущих двух абзацах настоящего договора.

8.72. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.73. Работодатель распределяет педагогическую (учебную) нагрузку до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для того, чтобы определить с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

8.74. Окончательный результат тарификации должен быть доведен до каждого педагогического работника не позднее 15 сентября текущего года.

8.75. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

IX. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договора рассматривают охрану труда работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.2. Работодатель обеспечивает:

9.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

9.2.2. Соблюдение требований пожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по пожарной безопасности.

9.2.3. Содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допущение их использования не по назначению;

9.2.4. Выделение средств на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда (статья 225 ТК РФ).

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

9.2.6. Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

9.2.7. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.2.8. Оснащение средствами индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.9. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ.

9.2.10. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

9.2.11. Обеспечение хранения средств индивидуальной и коллективной защиты, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена.

9.2.12. Проведение обязательных предварительных и периодических (не реже одного раза в год) медицинских осмотров работников.

9.2.13. Проведение обязательных предварительных и периодических (не реже одного раза в пять лет) психиатрических освидетельствований работников.

9.2.14. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

9.2.15. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение оценки профессиональных рисков с оформлением карт оценки профессиональных рисков, перечня мер по исключению снижению или контролю уровней рисков, реестров итоговых оцененных рисков, опасностей предприятия.

9.2.16. Своевременное, не реже одного раза в год, проведение производственного

контроля, в том числе проведение лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий МБУ ЦППМСП «Доверие», а также условиями труда в целях обеспечения безопасности и (или) безвредности для работников и обратившихся.

9.2.17. Соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

9.2.18. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, в том числе следующих локальных нормативных актов:

- Положение о системе управления охраной труда;
 - Положение об организации работы по охране труда;
 - Правила по охране труда;
 - Программа первичного инструктажа на рабочем месте;
 - Программа вводного инструктажа по охране труда;
 - Инструкция вводного инструктажа по охране труда;
 - Программа внепланового инструктажа;
 - Внеплановый инструктаж по охране труда со всеми работниками;
 - Положение о комиссии по охране труда;
 - Положение об учете и рассмотрении обстоятельств и причин микротравм;
 - Порядок учета микроповреждений (микротравм);
 - Положение по идентификации опасностей и определению уровня профессиональных рисков;
 - Положение об особенностях расследования несчастных случаев с работниками;
 - Положение о порядке рассмотрения, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися;
 - Программа стажировки на рабочем месте;
 - Программа обучения и проверки знаний по охране труда для руководителей и специалистов;
 - Программа обучения и проверки знаний по охране труда для рабочих профессий;
 - Инструкция о действиях персонала о при поступлении сигнала о пожаре;
 - Инструкция о первичном противопожарном инструктаже на рабочем месте;
 - Инструкция вводного инструктажа по пожарной безопасности;
 - Инструкция о мерах пожарной безопасности в зданиях, сооружениях и помещениях учреждения и на прилегающих к ним территориях;
 - Памятка о порядке действий руководителя и работников в случае возникновения пожара;
 - Памятка по пожарной безопасности для педагогов;
 - Перечни:
 - профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте;
 - профессий и должностей, получающих смывающие и обезвреживающие вещества;
 - профессий и должностей, которым в соответствии с отраслевыми нормами установлена выдача спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты;
 - иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с охраной труда.
- 9.2.19. Проведение вводного инструктажа, первичного инструктажа на рабочем месте по охране труда при приеме на работу
- 9.2.20. Проведение периодических инструктажей по охране труда с работниками не реже 1 раза в 6 месяцев.
- 9.2.21. Обучение и проверка знаний по охране труда для руководителей и специалистов для руководителей и специалистов не реже 1 раза в 3 года.

9.2.22. Обучение и проверка знаний по охране труда работников рабочих профессий не реже 1 раза в 3 года.

9.2.23. Обучение педагогических работников оказанию первой помощи пострадавшим не реже 1 раза в 3 года.

9.2.24. Проведение вводного инструктажа, первичного инструктажа на рабочем месте по противопожарной безопасности при приеме на работу.

9.2.25. Проведение периодических инструктажей по пожарной безопасности с работниками не реже 1 раза в 6 месяцев.

9.2.26. Повышение квалификации вместе с уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда и пожарной безопасности не реже 1 раза в три года.

9.2.27. Приобретение стендов, наглядных материалов для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ.

9.2.28. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.29. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения педагогических работников оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.30. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.31. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

9.2.32. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

9.2.33. Приостановление работ на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

9.2.34. Предоставление работникам:

- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда;

- выплат компенсационного характера к должностному окладу.

9.2.35. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом, создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.2.36. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

9.2.37. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

9.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением законных

интересов работников в области охраны труда и окружающей среды силами технической инспекции труда профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов.

9.4. Профсоюз обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда первичной профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Оказывать содействие председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда и соблюдением законных интересов работников в области охраны труда и окружающей среды.

9.5.2. Ежегодно заключать соглашение по охране труда совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

9.5.3. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.5.4. Обеспечить участие представителя первичной профсоюзной организации и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда в расследовании несчастных случаев, в работе комиссии по специальной оценке условий труда.


Настоящий коллективный договор принят на общем собрании работников МБУ ЦППМСП «Доверие» протоколом от 06.03.2023 № 2.

Представитель работодателя:
Директор муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»


М.И. Кочетова/
« 06 » 03 2023 г.
М.П.



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»


/Т.В. Петрова/
« 06 » 03 2023 г.

Регистрационная карточка коллективного договора

Организация: МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» (г. Мончегорск)

Организационно-правовая форма: муниципальная

Вид деятельности: социальные услуги № дела 09-03/2

Срок действия 01.04.2023-31.03.2026

Дата поступления на уведомительную регистрацию 21.03.2023

Регистрационный № коллективного договора 49/2023 от «21» 03 2023 г.

Лицо, ответственное за уведомительную регистрацию: *Вешаева Н.В.*, (815 2) 23 45 98

Информация о выявленных условиях, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ	
Управление охраны труда и социально-трудовых отношений Министерства труда и социального развития Мурманской области	Перечень выявленных ухудшающих условий
1	2
<i>Вешаева Н.В.</i> , (815 2) 23 45 98 <i>веш</i>	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:

Подпись верна

Сертификат:

00CC35816FA3ADA09B1C731CF80F23A55E

Владелец:

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ "ДОВЕРИЕ", Кочетова, Ирина Ивановна, cprmsp@edumonch.ru, 510702080529, 5107676369, 06523480857, 1025100652994, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ "ДОВЕРИЕ", директор, МОНЧЕГОРСК, улица Ленинградская набережная дом 34 корпус3, Мурманская область, RU

Издатель:

Федеральное казначейство, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru

Срок действия:

Действителен с: 11.06.2024 14:19:55 UTC+03
Действителен до: 04.09.2025 14:19:55 UTC+03

Дата и время создания ЭП:

14.09.2024 11:31:23 UTC+03