

От работодателя:

Директор ГОБУНОЦППМС



-Е.И.Крайнева  
2015 года

От работников:

Председатель комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений  
ГОБУ НОЦППМС

Н.Н.Смирнова  
« У/» Qf/W-b, 2015 года

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГОБУ НОЦППМС

•t- Т.В.Козырева  
t/Z-аУЪЛ 2015 года

Одобен (утвержден)  
на общем собрании трудового  
коллектива ГОБУ НОЦППМС  
« V/ » Qj/tcct с 2015 года

**Коллективный договор  
государственного областного бюджетного учреждения  
«Новгородский областной центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи»  
(ГОБУ НОЦППМС)**

на период с //            \* / < 2015 года  
по So 2018 года

Регистрационный номер\_

Дата регистрации \_\_\_\_\_ /<X

Отдел охраны труда и трудовых отношений

комитета по социальным вопросам Администрации

Великого Новгорода

Администрация  
по социальным вопросам  
173001, Великий Новгород,  
ул. Великая, д. 8

Великий Новгород  
2015

Администрация Великого Новгорода"  
Комитет  
по социальным вопросам  
173001, Великий Новгород,

M? 'л^УШ'/и .e

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном областном бюджетном учреждении «Новгородский областной центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (ГОБУ НОЦППМС) (далее - Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра, являющиеся и не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителей - комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и председателя первичной профсоюзной организации;

- работодатель в лице его представителя - директора Центра Крайневой Е.И.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

1.9. При реорганизации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Центром:

- учет мнения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- консультации комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и первичной профсоюзной организации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

Члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и первичной профсоюзной организации имеют право вносить по этим вопросам в административный совет Центра соответствующие предложения и участвовать в его заседании при их рассмотрении.

1.17. Работодатель в рамках своих полномочий обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Центра;
- предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными правовыми актами;
- обеспечить сохранность имущества Центра;
- учитывать мнение комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- соблюдать действующее законодательство о труде и охране труда;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации: предоставить первичной профсоюзной организации помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников Центра месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);
- сотрудничать с профсоюзным комитетом с рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;
- обеспечить ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза, при наличии их письменных заявлений.

1.18. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязуется:

- содействовать эффективной работе Центра;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем настоящего коллективного договора.

1.19. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- представлять и защищать права и интересы всех членов коллектива, если они уполномочили в этом первичную профсоюзную организацию, по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ в комиссии по трудовым спорам и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **II. Правовая защищенность работников и гарантии права на труд**

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основании **С и Г** ^ ^ мого ими в соответствии с Трудовым кодексом Рос-

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, уставом Центра и не могут ухудшать положение работника, определенным действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст 70 ТК РФ) ^ ^ оДатель МоЖет УСтанавливать испытательный срок не более трех месяцев в том числе для заместителя директора, заведующего канцелярией, главного оухгалтера может быть установлен испытательный срок 1 месяц. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для специалистов: заведующих отделом, педагогов, учителей-дефектологов, социальных педагогов и других педагогических

2.6. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя ^ оформлен о ПредСТАВителя В случае > когда трудовой договор не был надлежащим об-

бованиями ст 59 ТК и Г " \* ДоГовор ^ бшь ТОЛЬКО В соответствии с тре-

2.8. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохра-

2.9. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. В случаях, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, определенных сторонами а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ)

2.12. Педагогический работник обязан проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет и по желанию педагогического работника в целях установления квалификационной категории.

2.13. Работодатель обязуется знакомить работника в письменном виде с его нагрузкой на новый учебный год не позднее 30 июня текущего года.

2.14. Нагрузка работнику Центра, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до **исполнения** им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на **этот** период для выполнения другому работнику.

2.15. Уменьшение или увеличение нагрузки работника в течение учебного года по **сравнению** с нагрузкой, установленной приказом директора Центра на начало учебного **года**, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на срок до одного месяца;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст 77 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ).

2.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра работодатель уведомляет первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра работодатель предупреждает работников, подлежащих высвобождению, персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Высвобождаемому работнику предлагается как другая вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа с учетом его состояния здоровья (ст. 180 ТК РФ).

^ 2.20. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Центра (п. 1, ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2, ст.81 ТК РФ), производится с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, ТК РФ.

2.21. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест, работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.22. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников имеют работники (приоритет в порядке убывания):

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющие почётные звания или отраслевые награды.

2.23. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.24. Все вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются с учетом мнения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и первичной профсоюзной организации.

### III. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

3.1. Оплата труда работника осуществляется в соответствии с Положением об опыте труда работников государственного областного бюджетного учреждения «Новгородский Областной центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» -юрядком оценки результативности деятельности специалистов ГОБУ ЦППМС штатным расписанием и планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

3.3. Месячная заработная плата работника Центра полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.4. Оплата труда работников Центра, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.\*

3.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда повышается на 5% должностного оклада.

3.6. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полу-

**ЧаСЫ \_ В ДВойНОМ тМ <ст. 152 Т Р " \_**

3.7. Оплата труда в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) повышается на 35% оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.8. В случае привлечения работника Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку **часть** оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются приказом директора Центра с учетом содержания и (или) объема работ.

3.10. Выплата заработной платы осуществляется в рублёвой безналичной форме перечислением на указанный работником счет в Сбербанке РФ (ст 131 ТК РФ) Выплата заработной платы осуществляется из субсидии на выполнение государственного задания и средств, полученных от платной и иной приносящей доход деятельности.

3.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 18 числа выплачивается аванс 5 числа, следующего за отчетным месяцем, выплачивается остальная сумма заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем **выплата** заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.13. Ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза, производится в день выплаты заработной платы на счет профсоюзной организации.

3.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение в полном объеме расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются работнику после его возвращения из командировки и предоставления авансового отчета, проездных билетов к месту командировки и обратно, квитанции об оплате проживания.

3.15. В случае регистрации брака работника, рождения ребенка или в связи со **смертью** близких родственников, утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, с потребностью в лечении, восстановлении здоровья в связи с несчастным случаем, аварией работнику производится выплата материальной помощи в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного на территории Новгородской области.

3.16. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

3.17. Во взаимодействии с комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и первичной профсоюзной организации по вопросам оплаты и нормирования труда работодатель руководствуется ТК РФ, учитывает их мнение при утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

3.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

#### **IV<sup>7</sup>. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (ст. 91 ТК РФ), рабочим расписанием, годовым календарным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации Центра, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.4 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю педагогов-психологов, социальный педагогов - 36 часов, учитель-дефектолог, учитель-логопед - 20 часов, воспитатель - 25 часов.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) - выполнения индивидуальной и групповой работы с учащимися, ориентированной на развитие личности, профессионально-педагогической работы с участниками образовательного процесса, а также другая педагогическая работа - методическая, подготовительная, организационная работа, предусматриваемая с мероприятиями, проводимых в Центре.

конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

Время выполнения учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в течение недели определяется:

педагогов-психологов - 18 часов/18 часов;  
социальный педагог - 26 часов/10 часов.

Указанной работы на одну ставку педагогом-психологом не менее 30 часов в неделю рассматривается непосредственно в организации, не более 6 часов в неделю выделено в случае производственной необходимости, в соответствии с графиком работы, выполняемых педагогических работ.

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (как при приеме на работу, так и впоследствии) в следующих случаях:  
- по соглашению между работником и работодателем;  
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя за исключением представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений для работников в возрасте до 18 лет/инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.  
Работники организации к выполнению работы, не предусмотренной внутренним трудовым распорядком Центра, должностным инструкцией допускаются только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой работнику.

Полная продолжительность работы сокращается для работников, осуществляющих контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в календарных днях. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. В соответствии со ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ от 24.11.95 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидам составляет 30 календарных дней.

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней. Ежегодных основных оплачиваемых отпусков оформляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).



О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также обеспечения работой часть отпуска превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.14. В случае регистрации брака, смерти близких родственников по заявлению работника предоставляется оплачиваемый отпуск сроком до трех календарных дней.

4.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика, с извещением администрации Центра не менее чем за 2 недели.

4.16. Педагогическому работнику может быть предоставлен не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых уставом Центра (ст. 335 ТК РФ).

4.16.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имевшему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляются 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 основному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

4.18. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.19. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику в соответствии с действующим законодательством (ст. 128 ТК РФ).

## **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей Центра.

4.2. Работодатель организует повышение квалификации работников в соответствии с планом, не реже чем один раз в три года.

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы.

4.4. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, работодатель оплачивает ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). При наличии технической и финансовой возможности оплачивается обучение работника на курсах повышения квалификации.

4.5. Работнику, совмещающему работу с успешным обучением в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, имеющей государственную аккредитацию, при получении им образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Г а ^ Н Т Н И и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются  
работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохож-  
Ш в і г. профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации  
: 6. Работодатель создает работнику, проходящему профессиональную подготовку  
т ш условия для совмещения работы с обучением.  
5 - Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательной организации  
ш государственной аккредитации, может предоставляться учебный отпуск с'  
ярмодем ;>0% заработной платы продолжительностью 15 календарных дней в учебном

## VI. \* словия работы. Охрана и безопасность труда

7 : Работодатель при приеме на работу информирует каждого работника о норма-  
т т \* требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом со-  
этих условия. Информация должна включать данные о фактическом состоянии  
« ш н о ш я требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и  
[• яач&жаыням, средствам индивидуальной защиты.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и норматив-  
н а я «ршозыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда пре-  
-.- ч г тгенные главой 36 ТК РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах-
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем

" режим тр>ида и от Дыха работников в соответствии с трудовым законодательством и  
^ ^ нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права-

- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку  
т т ш т требований охраны труда;

; : ^ делогтушение к работе ЛИЦ- не прошедших в установленном порядке обучение и  
Щ г ц л м а ж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда-

- организацию контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах а  
правильностью применения работниками средств индивидуальной 'и  
т ж а ш ш в я о й защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- разработку, утверждение и реализацию в установленном порядке плана мероприя-  
• « — е охране труда;

" \_ овеление за счет собственных средств обязательных периодических (в течение  
-. \_ деятельности) медицинских осмотров работников;

- предоставление работнику времени для прохождения медицинских обследований  
л ^ т м по инициативе работодателя, с сохранением средней заработной платы (ст'  
Над .г. РФ):

- предоставление работнику, в случае сдачи им крови и ее компонентов, гарантий и  
ицишенсашш, предусмотренных ст. 186 ТК РФ;

- освобождение беременных женщин от работы для прохождения медицинских об-  
- с сохранением средней заработной платы;

" м е ? ы по соблюдению температурного режима во всех помещениях Центра: темпе-  
в зависимости от климатических условий должна составлять в помещени-  
ем У - \_и градусов;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здо-  
щшл л р ю , н и к о в при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию постра-  
первой помощи;

- проведение расследования и учет несчастных случаев в порядке, установленном  
0 Расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденном  
Шсп&юняением Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 № 73-

" еяштарио-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- информирование работников о принимаемых мерах по охране и безопасности труда на заседаниях комиссии по охране труда.

7 - " : : аатель и комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, — «афеоюзная организация согласилась, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных норм труда и отдыха, предусмотренных нормами социально-бытового обслуживания, а также необходимости применения работниками индивидуальных средств защиты, в результате которых существует реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний освобожден от выполнения работы до устранения выявленных нарушений, письмо от 15.01.2018 г. от работодателя.

### **Ю1. Заключительные положения**

- Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. По истечении срока действия стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

— При структурной перестройке Центра, необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

-- Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

- Работодатель и комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

> контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, работодатель и профсоюз.

6 Работодатель и уполномоченные им лица, и лица, представляющие работников, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

Работодатель обязуется председателю комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и председателю профсоюзной организации разрешать в рабочее время не реже 1 раза в год:

- проведение собраний работников Центра по вопросу подведения итогов выполнения коллективного договора;

- проведение заседаний выборных органов представителей трудового коллектива для рассмотрения вопросов защиты прав трудящихся, ведения переговоров с администрацией и разрешения трудовых споров;

- выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников, включение в состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в состав профсоюзной организации представителей трудового коллектива и не освобожденным от производственной работы.

Директор ГОБУ НОЦПИМС

№ 1-ИМШ 2,0Б\

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ**

**Должность**

Д-р-е^ггор

есттгтель директора

шии оишщпом

квелоющий отделом

оухгалтер

ь автомобиля

ель директора

d f/.

**Е.В. Грачева**