

СОГЛАСОВАНО  
Председатель представительного  
органа работников ГБУ НСО «ОЦДК»  
*Жинко* Т.В. Жинко  
«11» января 2016г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ НСО «ОЦДК»  
*С.В. Самуиленко*  
«11» января 2016г.



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Новосибирской области –  
Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям  
«Областной центр диагностики и консультирования»  
(ГБУ НСО «ОЦДК»)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)  
Регистрационный номер № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность Ф.И.О.)

М.П.



## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Новосибирской области - Центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям «Областной центр диагностики и консультирования» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Областным отраслевым соглашением по государственным учреждениям, подведомственным министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2014-2016 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, совершенствования образовательного процесса в учреждении, а также определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению для них дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя – директора С.С. Самуйленко.

1.4. Действия коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, а также его филиалов (ст.43 ТК РФ), основываются на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить 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 данной первичной профсоюзной организацией.

1.6. Стороны договорились, что работодатель обеспечит профкому возможность довести проект договора до каждого работника, а именно – предоставить имеющиеся средства внутренней информации, множительную технику, помещение для проведения в нерабочее время собраний, места размещения (статья 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.12. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия договора, включая условия, улучшающие положение работников, по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон договора.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением (ст.52-53 Трудового кодекса РФ).

- учет мнения представительного органа работников;
- участие его в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию, стратегии развития, расходованию финансовых средств;
- работники имеют право получить от работодателя информацию по реорганизации или ликвидации учреждения, профессиональной подготовке, повышению квалификации.

## **II. Обязательства сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

Коллектив работников обязуется:

- Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключёнными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты учреждения.
- Своевременно оповещать администрацию о невозможности по уважительным причинам выполнять работу.
- Совершенствовать свои профессиональные знания и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.
- Содействовать администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях учреждения и в учреждении в целом.
- Бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.
- Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений.
- Участвовать в осуществлении программ развития учреждения, проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения.
- Не разглашать персональные данные обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также другую конфиденциальную информацию, что может привести к негативным последствиям для субъектов персональных данных (ст. 90, ТК РФ).
- Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию учреждения.

Работодатель обязуется:

- Заключать коллективный договор с трудовым коллективом в лице их представителей, уполномоченных на представительство.
- При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива, обеспечивать их необходимой

информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.91 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

- Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.
- Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников.
- Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.
- Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников.
- Предоставлять сотруднику по его письменному заявлению (ст. 62 ТК РФ) справки о заработной плате, начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование; копии документов, связанные с работой.
- Обеспечивать социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Профсоюзный комитет обязуется:

- Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников в рамках данного договора.
- Содействовать повышению эффективности деятельности учреждения.
- Содействовать повышению жизненного уровня работников.
- Содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты.
- Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение.
- Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).
- Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.
- Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.
- Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.
- Осуществлять совместно с фондом социального страхования контроль за правильным и рациональным расходованием средств государственного социального страхования.
- Осуществлять контроль за своевременной выдачей работникам страховых медицинских полисов.
- Организовывать на добровольческих началах проведение субботников в учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест дважды: в весенние и осенние месяцы года.
- Воздерживаться от объявления забастовок в период действия договора при условии его выполнения.

### **III. Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ст.ст. 57,67 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. С приказом о приеме на работу работник должен быть ознакомлен в трехдневный срок со дня фактического начала деятельности.

3.2. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст.ст. 70-71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ.

3.8. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевым соглашением, коллективным договором, а также иными локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.9. Изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа классов-комплектов, количества поступивших воспитанников, обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д. при продолжении сотрудником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ).

3.10. Учебная нагрузка и другой вид работы учреждения сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться, как правило, по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.13. При необходимости сокращения штата или численности работников в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий;

- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями отделений и структурных подразделений;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на иные имеющиеся в учреждении вакансии.

3.14. Сокращение штата или численности работников, в т.ч. работников, не являющихся членами профсоюза, администрация может осуществлять только при предварительном, не менее чем за два месяца, уведомлении профсоюзного комитета, а также при проведении с

ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении профсоюзного комитета.

#### **IV. Рабочее время**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным законом, действующим Отраслевым областным соглашением по государственным бюджетным учреждениям Новосибирской области, подведомственным Министерству образования Новосибирской области.

4.2. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением трудового законодательства, с учетом режима деятельности учреждения (круглосуточное пребывание детей). Графики сменности утверждаются администрацией и доводятся до сведения работников не позже, чем за один месяц до их введения.

4.3. В течение рабочего дня устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенок инвалид до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Педагогическим работникам учреждения, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю (методический день) с целью повышения квалификации.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, ПМП консилиумы и т.д.), работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. К рабочему времени, в зависимости от занимаемой должности, относятся: заседания педагогического совета, заседания консилиума, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, методическая подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, дежурства на внеурочных мероприятиях.

4.8. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

4.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.10. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

4.11. Допускается привлечение к работе в праздничные и выходные дни работников, осуществляющих основную деятельность (педагогические, медицинские работники и учебно-вспомогательный персонал Школы-центра), работающих в сменном режиме с предоставлением выходных дней по скользящему графику, с суммированным учетом рабочего времени, - в связи с тем, что приостановка работы невозможна по производственным и организационным условиям: в режиме круглосуточного пребывания в учреждении находятся дети (ст. 113 ТК РФ).

4.12. Вид рабочей недели для сотрудников учреждения – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.13. Для педагогических, медицинских работников и учебно-вспомогательного персонала школы-центра, осуществляющих основную деятельность, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно утвержденному графику работы.

4.14. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.15. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда, а именно:

а) 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования; учителям, реализующим общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

б) 20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

в) 24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

г) 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья;

д) 36 часов в неделю - руководителям физического воспитания, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогу-библиотекарию, методистам.

4.16. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.17. Для медицинских работников, работающих в учреждении, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

4.18. Для заведующего и специалистов ЦППМК устанавливается продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (на основании Постановления Министерства труда и социальных вопросов СССР от 15.08.1991 г. № 41).

4.19. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.20. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения в неделю не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часов;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов;

- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов.

4.21. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.22. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.23. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.24. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

4.25. Порядок предоставления отпусков, их продолжительность устанавливаются в соответствии со ст.ст. 117-128, 334, 335 ТК РФ.

## **V. Предоставление отпуска**

5.1. Всем работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы, в порядке очередности, установленной графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2. Продолжительность отпуска не должна составлять менее 28 календарных дней.

5.3. Утвержденный график отпусков обязателен для исполнения работодателем и работником. Работник сам не может отказаться от отпуска, а любое соглашение, закрепляющее отказ от отпуска, противозаконно и считается недействительным.

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

5.5. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, частично может быть перенесен на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, в том числе при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.7. Заместителям директора и руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, психологической службой системы образования, методической (научно-методической) работой предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (на основании постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

5.9. В случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные брат, сестра) предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

5.10. Работникам учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.11. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с учетом результатов специальной оценки условий труда устанавливается на основании действующего Отраслевого соглашения.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения



заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.ст. 128, 173 ТК РФ):

- а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников - до пяти календарных дней;

5.14. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск 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.

5.15. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## **VI. Оплата труда**

6.1. Работодатель обязуется:

- Осуществлять оплату труда работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по должностным окладам, установленным на основании действующих нормативно-правовых документов: Областного отраслевого соглашения по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным Министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2014-2016 годы, Приказа Департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 г. № 55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, профессиям рабочих» (в ред. приказа Минтруда Новосибирской области от 27.02.2013 № 113), Положения «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников ГБОУ НСО ОЦДК».
- Производить оплату труда сотрудникам, работающим по сменному графику с суммированным учетом рабочего времени, из расчета часовой тарифной ставки, определяемой путем деления оклада на нормативное количество рабочих часов в расчетном месяце.
- Производить выдачу заработной платы работникам в соответствии с ТК РФ, два раза в месяц: 15 и 30 числа.
- Перечислять заработную плату, по желанию работников, на лицевой счет в банковском учреждении РФ.

6.2. Работникам гарантируется оплата труда, в размере не ниже действующего минимального размера оплаты труда.

- 6.3. Оплата труда каждого работника учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.
- 6.4. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.
- 6.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Нормируемая часть педагогической работы, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 6.6. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 10 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 6.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, кроме работников, работающих в сменном графике, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 6.8. В заработную плату входят:
- должностные оклады;
  - выплаты компенсационного характера;
  - выплаты стимулирующего характера;
  - оплата труда по районному коэффициенту.
- 6.9. Администрация выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.
- 6.10. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% от должностного оклада работника (ст. 377 ТК РФ).

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

- 7.1. Работодатель по согласованию с профкомом определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников на каждый год (учебный, календарный) с учетом перспектив развития учреждения.
- 7.2. Работодатель обязуется:
- повышать квалификацию педагогических, медицинских и других работников не реже чем один раз в три года;
  - в случае направления сотрудника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
  - предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ; работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках профессиональной переподготовки, необходимое учреждению, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

на основании соглашения об обучении, заключенном между работником и работодателем в письменной форме;

- организовывать прохождение аттестации работниками в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических, руководящих и медицинских работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Производить специальную оценку условий труда на наличие или отсутствие вредных и(или) опасных производственных факторов 1 раз в 5 лет.
- Своевременно со всеми поступающими на работу проводить инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.
- Организовывать инструктаж и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и вести их учет.
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время установки такой опасности.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены представительного органа учреждения.
- Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.
- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.
- Организовывать физкультурно-оздоровительные и досуговые мероприятия.
- Проводить работу с учетом финансирования по оздоровлению детей сотрудников.

8.3. В здании и на территории учреждения курение запрещается.

8.4. Администрация принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

8.5. Администрация отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 15 градусов по Цельсию, освещённость или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

## **IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. Работодатель обязуется за счет внебюджетных средств (при их наличии):

- оказывать материальную помощь до 2000 рублей в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители);

- при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам;

- выделять денежное вознаграждение в размере 2000 рублей работникам к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70).

9.2. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.3. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне.

## **X. Контроль за исполнением коллективного договора**

10.1. Контроль за исполнением обязательств по коллективному договору осуществляет администрация учреждения, а по социальным вопросам – представительный орган работников. Вопросы соблюдения внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда контролируются администрацией, руководители подразделений принимают меры по их выполнению в рамках должностных прав и обязанностей. В случае грубых нарушений трудовой дисциплины, ведущих к увольнению работника, эти вопросы администрация решает только в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении, невыполнении настоящего договора, несут ответственность в соответствии с законом «О коллективных договорах и соглашениях» и ТК РФ (ст.55.).

## **XI. Сроки заключения и действия коллективного договора**

11.1. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлён на срок не более трёх лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

11.2. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

### **Список приложений к настоящему коллективному договору:**

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2. Положение «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Новосибирской области - Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям «Областной центр диагностики и консультирования».