

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ «ПЛАНЕТА Я»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КРАСНОАРМЕЙСК МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

СОГЛАСОВАНО

Представитель
трудового коллектива
МБОУ ЦППМС «Планета Я»


О.Т. Тындык

«11 » август 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ЦППМС
«Планета Я»


Б.К.АЙГУНОВА

«11 » август 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Планета Я»
городского округа Красноармейск
Московской области
на 2021-2023 годы

I. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками МБОУ ЦППМС «Планета Я» и работодателем, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: Работодатель — МБОУ ЦППМС «Планета Я», именуемый далее «Работодатель», и работники МБОУ ЦППМС «Планета Я», именуемые далее «Работники».

1.3 Представителем Работодателя является директор МБОУ ЦППМС «Планета Я», единственным представителем Работников является первичная профсоюзная организация или представитель коллектива.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их профессиональной принадлежности.

1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, переименования Центра, смены Работодателя.

1.6 При реорганизации Центра коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

1.7 При ликвидации Центра коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8 МБОУ ЦППМС «Планета Я» (далее – Центр) осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом.

1.9 При заключении данного коллективного договора соблюдены:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание договора;
- добровольность принятия обязательств и реальность их обеспечения.

1.10 Коллективный договор заключен в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий Работникам;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон; предоставления Работникам льгот и гарантий сверх предусмотренных законодательством.

1.11 Работодатель обязуется:

- ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных Работников, через информационные стенды и др.);
- обеспечить эффективное управление Центром, сохранность его имущества;
- обеспечить устойчивую, ритмичную работу, стабильное финансово-экономическое положение Центра;

- обеспечить занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий;
- создавать условия для профессионального роста Работников;
- учитывать мнение Профкома или Представителя коллектива по перспективным и текущим вопросам жизнедеятельности учреждения.

1.12 Работники обязуются:

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, установленный режим труда, рабочие инструкции, инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- способствовать повышению эффективности труда;
- беречь имущество Центра;
- экономить энергетические и материальные ресурсы;
- ежегодно использовать положенный очередной отпуск в соответствии с утвержденными Работодателем сроками;
- принимать активное участие в аварийно-восстановительных работах, устраниении последствий стихийных бедствий и других форс-мажорных обстоятельств, если они прямо или косвенно ухудшают экономическое состояние Учреждения.

1.13 Приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу. Действие данных приложений распространяется до конца 2023 года.

2. Стороны коллективного договора

2.1. Стороны:

- строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу Центра, согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений;
- обеспечивают повышение уровня жизни Работников и их социально-правовую защиту;
- признают, что никто не имеет права угрожать Работнику увольнением, сокращением, принуждением к труду, не обусловленному трудовым договором;
- руководствуются едиными сроками проведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров: декабрь-январь;

2.2. Полномочность представителей сторон признается одним из основных принципов заключения коллективного договора.

2.3. Представителями стороны работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении (изменении) коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Московской области и органов местного самоуправления Московской области, учредительными документами Центра и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

2.4. Руководитель Центра имеет право издать приказ или распоряжение, в котором полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению коллективных переговоров, заключению и

изменению коллективного договора другим лицам. Если передача полномочий им не оформлена, первичной профорганизации или иным представителям работников следует настаивать на личном участии руководителя в переговорах. В противном случае любые договоренности не будут иметь юридической силы.

2.5. Интересы работников Центра при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками на общем собрании коллектива (ст. 29 ТК РФ).

2.6. В случае, когда в организации действует одна первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, она обладает исключительным правом на представительство интересов работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 31 ТК РФ). Как правило, это производится на общем собрании (конференции) работников или путем обращения в профком с соответствующим заявлением. Профком первичной профсоюзной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнения не профсоюзного меньшинства, не уполномочившего его представлять свои интересы. Заключенный профкомом коллективный договор будет распространяться на всех работников Центра.

2.7. В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников, на общем собрании (конференции) для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель или представительный орган (ст. 31 ТК РФ). При этом целесообразно поручить представлять интересы работников первичной профсоюзной организации (профсоюзному комитету).

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – если присутствует не менее 2/3 избранных делегатов (ст. 399 ТК РФ). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих работников (ст. 410 ТК РФ).

2.8 Стороны договорились:

2.8.1 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений, коллективного договора, их заключения, внесения дополнений и изменений, а также контроля за их выполнением образовать на равноправной основе комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2.8.2. Заслушивать на собраниях трудового коллектива информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности о:

- реорганизации и ликвидации учреждения;

- введении изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;
- других вопросах, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

2.8.3. Вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения.

2.8.4. Работодатель:

- создает условия для реализации Коллективного договора в учреждении;
- обеспечивает включение в план финансово-хозяйственной деятельности Центра затраты на исполнение положений настоящего Коллективного договора;
- руководствуется положениями Коллективного договора при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономические интересы и гарантии Работников;
- обеспечивает возможность участия представителей Профкома или коллектива в обсуждении текущей деятельности учреждения и перспективах его развития;
- оказывает Работникам бесплатную консультативную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

3. Коллективный договор и трудовые договоры

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на реализацию социальных и экономических интересов работников и учреждения в целом.

3.2. Настоящий договор заключен в целях регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками и включает в себя взаимные обязательства Администрации и работников по следующим вопросам

- оплаты труда, нормирование труда;
- режима труда и отдыха;
- социальных гарантий работников;
- условий труда;
- контроля за выполнением условий коллективного договора и др.

3.3. Работодатель заключает трудовые договоры с Работниками в письменной форме, согласованной с Профкомом. Трудовой договор 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.

3.4. Считать основной формой заключение трудового договора на неопределенный срок. В индивидуальном трудовом договоре с Работником указывать условия оплаты труда, в том числе ставки заработной платы.

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

3.6. Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза производится с учётом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

3.7. При поступлении на работу Администрация знакомит поступающего с текстом коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об условиях установления стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Обязательства и ответственность сторон

4.1. Работодатель, Работники и Представительный орган (профком) обладают правами в соответствии с Трудовым Кодексом, законодательными актами Российской Федерации и Московской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2. Для достижения общей цели стороны обязуются:

- предоставлять друг другу имеющуюся информацию, необходимую для ведения переговоров, заключения и контроля выполнения коллективного договора;
- признавать и уважать права и обязанности каждой из сторон;
- проводить встречи, консультации при формировании и изменении политики Центра, если она затрагивает интересы работников Центра;
- при необходимости, но не реже одного раза в квартал проводить совместные совещания, дающие возможность сторонам получить полное представление о ситуации, сложившейся в учреждении. Повестка дня определяется по взаимному соглашению. Информация о принятых решениях доводится до работников учреждения.

4.3. Для Администрации и представительного органа (профкома) важнейшими задачами являются:

- повышение эффективности работы сотрудников Центра;
- повышение квалификации сотрудников;
- реализация социальных и экономических интересов работников.

4.4. Для Представительного органа (профкома) основными целями являются:

- защита трудовых, социально-экономических прав и интересов сотрудников и их семей;
- укрепление дисциплины и порядка на рабочем месте.

5. Права и обязанности администрации Центра

5.1. Права, обязанности и ответственность администрации Центра регулируются в коллективном договоре в соответствии с ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранять имущество;
- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения реализуемых программ.
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на их улучшение;

- создавать условия для роста эффективности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами, работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- сотрудничать с Представительным органом (профкомом) в рамках закона; своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования; разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- признавать право профкома на участие в подготовке и рассмотрении Устава учреждения, внесении изменений в устав.

6. Права и обязанности представительного органа (профкома)

6.1. Права, обязанности и ответственность представительного органа (профкома) Центра регулируются в коллективном договоре в соответствии ТК РФ.

6.2. Для представительного органа (профкома) первостепенной задачей является защита трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

Для достижения этих целей представительный орган (профком) обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Центра;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы и социально-экономические проблемы;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленических решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятия локальных законодательных актов без необходимого учета мнения представительного органа (профкома);
- контролировать соблюдение трудового законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
- препятствовать незаконному увольнению работников по инициативе работодателя (с учетом ст. 82 ТК РФ);
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате сокращения; осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

Ч

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда в учреждении;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых конфликтов, в случае возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки работы Центра;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников Центра.

7. Права и обязанности работника

7.1. Права, обязанности и ответственность работника регулируются в коллективном договоре в соответствии с Конституцией РФ и ТК РФ.

7.2. Работник:

- обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- обязан соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- обязан способствовать повышению эффективности работы Центра, использовать опыт коллег по работе;
- обязан не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- обязан эффективно использовать оборудование, бережно относится к инструментам, методическим пособиям, литературе, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию и другие материальные ресурсы;
- обязан пройти аттестацию на категорию (первую, высшую) или на соответствие занимаемой должности; не подлежат аттестации педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков;
- в случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую работу, имеющуюся у работодателя (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу),

которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

– в соответствии со своей фундаментальной и специальной подготовкой педагог-психолог может выполнять следующие виды профессиональной деятельности: консультативную, развивающую, коррекционную, диагностико-аналитическую, экспертно-консультационную, учебно-воспитательную, профилактическую, культурно-просветительскую и организационно-методическую;

– строить свою работу на основе безусловного уважения достоинства и неприкосновенности личности ребенка, уважать и активно защищать основополагающие человеческие права, определенные Всеобщей декларацией прав человека;

– не должен принимать участие в том, что может ограничивать развитие ребенка, его человеческую свободу, физическую и психологическую неприкосновенность, лично содействовать и непосредственно участвовать в делах, наносящих вред ребенку. Лица, однажды замеченные в подобных нарушениях, могут лишиться прав работы с детьми и должны быть подвергнуты административному или уголовному наказанию;

– обязан информировать администрацию Центра, а также свои профессиональные объединения о замеченных им правонарушениях, о случаях негуманного обращения с детьми другими лицами;

– должен быть особенно осторожным в выводах и рекомендациях, особенно при общении с родителями;

– не имеет права передавать психодиагностические, психотерапевтические и психокоррекционные методики для использования некомпетентными лицами, не имеющими соответствующего образования;

– обязан препятствовать использованию методов психодиагностики и психологического воздействия профессионально не подготовленными людьми, без соответствующего образования;

– имеют право принимать детей подросткового и старшего школьного возраста с 14-летнего возраста, изъявивших желание получить индивидуальную консультацию или записаться на занятия в отсутствие третьих лиц, включая учителей, родителей или лиц, их заменяющих;

– не должен препятствовать тому, чтобы обследование или консультирование взрослого ребенка по его желанию проводилось в присутствии других лиц, за исключением особых случаев, связанных с медико-психологической экспертизой, определенных законом;

– имеет право сообщать или передавать третьим лицам данные индивидуального психологического обследования лишь при согласии на это родителей (законных представителей) детей до 14 лет, либо согласия подростков с 14-летнего возраста, при этом подросток имеет право знать, что и кому о нем говорится или передается;

– имеет право сообщать учителям, родителям, заменяющим их лицам, администрации учебно-воспитательных учреждений допускается только такие данные о детях, которые этими лицами не могут быть использованы во вред ребенку;

– не должен давать таких обещаний клиентам, которые он не в состоянии выполнить;

– если обследование ребенка или психологическое вмешательство осуществляется по требованию другого лица: представителя органа

образования, врача, судьи и т.п., психолог обязан известить об этом родителей ребенка или лиц, их заменяющих;

– не должен препятствовать тому, чтобы обследование или консультирование взрослого ребенка по его желанию проводилось в присутствии других лиц, за исключением особых случаев, связанных с медико-психологической экспертизой, определенных законом;

– имеет право сообщать или передавать третьим лицам данные индивидуального психологического обследования лишь при согласии на это самих детей или по запросу органов дознания, следствия и суда, при этом ребенок имеет право знать, что и кому о нем говорится или передается;

– можно нарушить запрет на разглашение конфиденциальной информации, если жизни клиента угрожает опасность;

– обязаны информировать законных представителей несовершеннолетних и лиц, признанных недееспособными, об их психологических проблемах, если существует вероятность того, что клиенты могут причинить себе вред и окружающим;

– имеет право сообщать учителям, родителям, заменяющим их лицам, администрации учебно-воспитательных учреждений допускается только такие данные о детях, которые этими лицами не могут быть использованы во вред ребенку;

– оказание психологической помощи несовершеннолетним в возрасте до 14 лет производится на основании обращения родителей, опекунов или сотрудников государственных учреждений, несущих ответственность за ребенка;

– не требуется согласия законных представителей на оказание помощи при установлении фактов жестокого обращения, физического, психического, сексуального насилия в отношении несовершеннолетнего; признания несовершеннолетнего находящимся в социально опасном положении, в том числе нуждающимся в государственной защите; при проведении психологической профилактики в образовательных организациях; если они оказались в чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера; при обращении несовершеннолетнего за оказанием психологической помощи анонимно, по телефону доверия;

– не должен позволять вовлекать себя в такие дела и виды деятельности, где его роль и функции оказываются двусмысленными, способными нанести ущерб детям;

– несет профессиональную ответственность за хранение в тайне информацию о детях, которых он обследует.

– обязан сохранять контингент воспитанников до завершения коррекционно - развивающей программы. В случае неявки воспитанника на занятие, педагог должен незамедлительно поставить в известность администрацию, социального педагога Центра, либо связаться с родителями или лицами их заменяющими (позвонить, выяснить причину неявки), сообщить социальному педагогу (зарегистрировать неявку в журнале учета посещаемости социального педагога).

– обязаны компенсировать нагрузку путем временного приема других детей на время длительного (более 2-х недель) непосещения занятий основного контингента;

– обязан информировать администрацию Центра о программах коррекционно-развивающей работы, вести надлежащим образом документацию (иметь программы психолого-педагогической реабилитации

и коррекции, в случае их отсутствия у администрации Центра, давать возможность их ксерокопировать; иметь планы поурочных занятий; отражать первичное обследование, диагностику, изменения к основной реабилитационной схеме, динамику развития и рекомендации педагогам и родителям в индивидуальных планах сопровождения ребенка), отчитываться на педагогических советах раз в четверть и по результатам работы за учебный год в письменном виде;

- должен разрешать конфликтные ситуации с родителями в трехстороннем порядке, с участием третьей стороны - уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса и администрации Центра;

- в связи с предупреждением и противодействием коррупции должен:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

- незамедлительно информировать директора учреждения, руководство организаций о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать администрацию центра о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

- обязаны выполнять профессиональные обязанности в соответствии с перечнем, указанном в трудовом договоре, разработанном на принципах эффективности работы и на основе профессиональных стандартов, утвержденных министерством труда и социальной защиты РФ;

- работники обязаны выполнять профессиональные обязанности в соответствии с перечнем, указанном в эффективном контракте, разработанном на основе утвержденных профессиональных стандартов».

7.3. При нарушении выполнения своих профессиональных обязанностей, входящих в должностные инструкции, сотрудник Центра обязан в течение двух дней изложить причину отказа в письменной форме. В случае отказа составляется акт.

7.4. Педагоги Центра обязаны присутствовать на ежемесячных методических объединениях, педагогических советах, собраниях трудового коллектива независимо от графика их работы.

8. Оплата труда работников

Работодатель обязуется:

8.1. Проводить политику в области оплаты труда, направленную на:

- обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов (посредством участия в аттестации и установления выплат компенсационного и стимулирующего характера);
- повышение доходов Работников за счет роста эффективности и объемных показателей работы;

- внедрение прогрессивных систем оплаты труда в соответствии с законодательством;
- введением эффективной политики платных дополнительных образовательных услуг;
- оплата труда производится на принципах эффективного контракта в соответствии с разработанными и утвержденными критериями и показателями оценки результативности и эффективности деятельности работников, ежеквартально или 1 раз в полугодие стимулирующими выплатами.

Оплата труда производится на принципах эффективного контракта в соответствии с разработанными и утвержденными критериями и показателями оценки результативности и эффективности деятельности работников, ежеквартально или 1 раз в полугодие стимулирующими выплатами.

8.2. Устанавливать размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работникам Центра в соответствии с новой системой оплаты труда, на основе Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Красноармейск Московской области, утвержденного постановлением Главы города Красноармейск. Заработка плата работников включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), повышения должностного оклада, утвержденные тарификационной комиссией, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Проводить повышение уровня заработной платы Работников при изменении уровня минимальной заработной платы, устанавливаемой законодательными актами РФ и правительства Московской области.

8.4. Устанавливать размер доплат в соответствии с порядком в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом Центра, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

8.5. Согласовывать выплаты стимулирующего характера в Совете Центра, состав которого включает представителя трудового коллектива, общественности, родителей, учредителя, администрации Центра.

8.10. Устанавливать доплаты и надбавки Работникам за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, профессиональное мастерство, высокое качество выполняемых работ.

8.11. Устанавливать выплаты в соответствии с действующими положениями:

- за высокую качество, профессиональное мастерство;
- за учёную степень;
- за вредные условия труда и напряженность.

8.12. Работникам, проходящим обучение, повышение квалификации, повышающим свой профессиональный уровень по направлению работы учреждения, направляемые на обучение приказом директора, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату.

8.13. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, сохранять за Работником среднюю заработную плату.

8.14. Дифференциация заработной платы осуществляется или в зависимости от стажа педагогической работы и уровня образования, или на основе аттестации педагогических работников.

12

8.15. Администрация Центра гарантирует месячную выплату заработной платы работникам в соответствии с утвержденным штатным расписанием и по результатам тарификации.

8.16. Неполная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

8.17. Администрация обязуется своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

8.18. Выплату заработной платы производить ежемесячно в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца;
- окончательный расчет 5 числа месяца, следующего за отчетным.

8.19. Оплату отпусков производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

8.20. Расчетные листки, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, выдаются Работникам не позднее, чем за день до выдачи заработной платы.

8.21. Оплачивать при поездках в командировке проезд на общественном транспорте, исключая такси, при направлении приказом директора и предъявлении отмеченного командировочного удостоверения или маршрутного листа, и заранее заказанных в бухгалтерии на транспортные расходы денежных средств, при отсутствии ограничений финансирования.

8.22. Устанавливать работникам размеры премий, надбавок, доплат, вознаграждений по итогам работы за год, в соответствии с утвержденными Положениями, согласованными с учетом мнения представительного органа (или профкома), в пределах выделенных средств.

8.23. В случае экономии фонда заработной платы по результатам работы за календарный год выплачивать работникам премию в размере до 1,5 оклада по согласованию с Советом центра.

9. Режим труда и отдыха

9.1. Для работников Центра устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье, в соответствии с действующими нормативными актами Российской Федерации и утвержденным директором графиком работы.

9.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий и планом работы, утверждаемыми администрацией Центра.

9.3. Администрация предоставляет по просьбе беременной женщины, а также женщины, имеющей ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, находящегося на ее попечении; сотруднику, осуществляющему уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата производится за фактически отработанное время.

9.4. Привлечение работников к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится в случаях, предусмотренных

законодательством, с их письменного согласия по письменному разрешению Работодателя и с учетом мнения представительного органа (профкома).

9.5. Нагрузка педагога-психолога 36 часов, учителя-дефектолога и учителя-логопеда 20 часов в неделю, из них:

– на практическую индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультативную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательной организации; на участие в психолого-медицинско-педагогическом консилиуме Центра педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю, а дефектолог и логопед – 20 часов;

– остальное время, на усмотрение администрации Центра, в пределах установленной педагогам продолжительности рабочего времени может приходиться на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов, что не требует присутствия на рабочем месте.

9.6. Если фактическая нагрузка педагогов-психологов меньше 18 практических часов в неделю, то количество присутственных часов может быть увеличено по усмотрению администрации, исходя из 36 часовой недели.

9.7. Необходимо согласование нагрузки педагога с администрацией в случае превышения нормы рабочего времени: 18 практических часов в неделю у педагогов-психологов и 20 часов в неделю – у учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

9.8. Продолжительность работы в ночное время и допуск Работников к работе в ночное время устанавливать в соответствии со ст. 96 Трудового кодекса РФ.

9.9. Разрешить проведение сверхурочных работ в пределах действующего законодательства, сверхурочная работа разрешается только с согласия Работника при согласовании с Профкомом. Привлечение к сверхурочной работе без согласия Работника допускается только в случаях предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

9.10. Общим выходным днём считать воскресенье.

9.11. Работодатель по согласованию с работником в обоснованных случаях может менять режим работы.

9.12. График отпусков Работодатель согласовывает и утверждает до 15 декабря.

9.13. Допускается, по согласованию между Работником и Работодателем, использование ежегодного отпуска по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

9.14. Разрешить Работодателю переносить выходной день на другой с согласия Работника.

9.15. Вновь принимаемый на определенную должность работник проходит испытательный срок 3 месяца, для административного персонала – не более 6 месяцев.

9.16. Работая неполный рабочий день, административный отпуск оплачивается за фактически отработанное время, исходя из норм рабочего времени.

9.17. Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 остальных случаях, 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.

9.18. Административные неоплачиваемые отпуска в 14 календарных дней женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 12 лет, по согласованию с руководителями подразделений могут присоединяться к очередному отпуску или могут быть использованы в течение года.

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

9.20. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

9.21. Все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска определяется действующим законодательством.

9.22. Выплата денежных средств за отпуск должна быть произведена не позднее, чем за три дня до начала отпуска, при условии подачи заявления не позднее, чем за две недели.

9.23. Допускается использование ежегодного отпуска по частям, одна из которых не может быть менее двух недель, а остальные не менее одной недели.

9.24. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятых на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда.

9.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

9.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на усмотрение директора центра.

9.27. Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 остальных случаях, 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.

Административные неоплачиваемые отпуска в 14 календарных дней женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 12 лет, по согласованию с руководителями могут присоединяться к очередному отпуску или могут быть использованы в течение года.

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

9.29. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

9.30. Отпуск работникам предоставляется в соответствии с утвержденными графиками отпусков, с учетом мнения представительного органа (профкома).

10. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

10.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

10.2. Заключить с органами социального страхования договор коллективного страхования Работников.

10.3 В соответствии с ТК администрация Центра должна выделять денежные средства для проведения мероприятий по охране труда согласно «Плану мероприятий комплексной безопасности», который утверждается ежегодно по:

- улучшению условий и охраны труда работников;
- обеспечению санитарно-противоэпидемического (профилактического) режима.

10.4. Обеспечить все виды инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда.

10.5. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников.

10.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, сохранять за Работником среднюю заработную плату.

10.7 Работников, нуждающихся в медицинском обследовании (после медицинского осмотра), освобождать от работы с сохранением среднего заработка на время обследования, если такое обследование не может быть проведены в нерабочее время.

При прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.8. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

10.9 Работодатель обеспечивает комплектацию аптечки набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

10.10. Создавать по каждому несчастному случаю на производстве комиссию по расследованию несчастного случая.

10.11. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет с последующей сертификацией работ по охране труда. Включать в комиссию по аттестации рабочих мест представителя Профкома.

10.12. Совместно с Профкомом оказывать содействие работе комиссии по охране труда, проводить обучение уполномоченных по охране труда. Объявлять в приказе по Центру вновь избранных уполномоченных по охране труда. Предоставлять уполномоченным по охране труда еженедельно не менее 2 часов для исполнения ими своих обязанностей с сохранением среднего заработка по основной работе.

10.13. Обеспечивать качественное обучение Работников по повышению квалификации.

10.14. Проводить подготовку Центра к работе в осенне-зимний период.

10.15. Производить расчистку и посыпку песком пешеходных дорожек и дорог на близлежащей территории к Центру.

10.16. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровья Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя и представителя коллектива. За время приостановки работы ему выплачивается заработка плата в

11

соответствии с действующим законодательством.

10.17. В случае отстранения Работодателем от работы Работников, которые по своей вине не прошли обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, специального режима, либо обязательный периодический медицинский осмотр, заработка плата не начисляется за весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от данного вида работ.

10.18. Профком, осуществляя контроль за соблюдением Работодателем законодательных и нормативных актов по охране труда, имеет право:

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

- предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормальных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев в учреждении.

10.19. Представительный орган (профком) обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний;
- интересы работников по вопросам условий и охраны труда;
- безопасности на рабочем месте;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Центре;

10.20. Работник Центра обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- работник несет ответственность за нарушение требований инструкций по охране труда, пожарной безопасности и других инструкций по комплексной безопасности Центра в соответствии с законодательством.

11. Содействие занятости

Стороны договорились:

11.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

11.2. Ликвидация Центра, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов Работников.

11.3. При массовых увольнениях при сокращении численности или штата Работников Центра использовать период до начала проведения соответствующих мероприятий для переговоров с Профкомом, обмена информацией и иной работы, направленной на снижение уровня сокращения Работников, выполнение мероприятий по обеспечению занятости.

11.4 Работодатель, в случае предстоящего массового высвобождения Работников, не менее чем за три месяца, информирует Профсоюзный комитет и представляет программу мероприятий (планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства).

11.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса:

- лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лицам, проработавшим в Центре свыше 15 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста;
- лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;

11.6. Содействовать Работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, необходимую для Центра.

По согласованию с Работодателем устанавливать по просьбе Работников, обучающихся в высших, средних специальных без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность рабочей недели, начало и окончание работы, применение гибких, скользящих графиков работы и др.).

11.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем (ст. 197 ТК РФ).

12. Социальные гарантии

Администрация совместно с представительным органом (профкомом) обязуется:

12.1. Рационально и эффективно использовать средства социального страхования. По решению комиссии по социальному страхованию, работникам и их детям частично оплачивается стоимость санаторно-курортных путевок и путевок других видов отдыха.

Обеспечивать отдых и оздоровление детей Работников в летний период в оздоровительных лагерях. Количество путевок по настоящему пункту определяются ежегодно по согласованию с Профкомом.

12.2. Работник имеет право на получение дополнительного краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- первым вступлением в брак -3 рабочих дня;
- рождением ребенка (супругу) — 1 рабочий день;
- поступлением ребенка в 1 класс-1 рабочий день;
- проводами сына в армию- 1 рабочий день.

- смертью близкого родственника (жены, мужа, родителей, родителей жены и мужа, брата, сестры, детей) - 3 календарных дня (предоставляется одному из работающих в учреждении члену семьи не позднее 9 дней со дня смерти).

12.3. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

12.4. Разрешать женщинам, имеющим детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе, использование ежегодных отпусков в летнее время.

12.5. Разрешать ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы для осуществления ухода за детьми Работникам, имеющим двух или более детей или ребенка-инвалида одиноким матерям и отцам, воспитывающим ребенка без матери, если возраст ребенка и в том, и в другом случае также до 14 лет.

12.6. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются с учетом мнения представительного органа (профкома) следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Почетной грамотой;
- другие поощрения.

12.7. К юбилейным датам (50 и 55 лет для женщин; 50 и 60 лет для мужчин), а также каждые 5 лет после достижения пенсионного возраста выплачивается премия, размер которой определен положениями о доплатах.

12.8. Работодатель обязуется обеспечить организацию безналичной системы удержания профсоюзных взносов по письменному заявлению членов профсоюза.

Перечисление денежных средств и членских взносов производится бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета одновременно с выдачей заработной платы.

12.9. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать Работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно (Ст. 62 ТК РФ).

13. Комиссия по трудовым спорам

Стороны договорились:

13.1 Образовать в соответствии с ТК РФ комиссию для рассмотрения индивидуальных трудовых споров между Работодателем и Работниками в составе 3 представителей с каждой стороны.

13.2 Оказывать содействие комиссии по трудовым спорам в работе в соответствии с ее компетенцией.

13.3 Члены комиссии по трудовым спорам не могут быть переведены на другую работу без их согласия, подвергнуты дисциплинарному

взысканию, уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

13.4 Предоставлять членам комиссии по трудовым спорам оплачиваемое свободное время для разбора поступивших заявлений.

13.5 Работодатель оплачивает расходы, связанные с решением вопросов по трудовым спорам (ксерокопирование и т.п.), или предоставляет эти услуги.

14. Контроль за соблюдением коллективного договора

Стороны договорились:

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами социального партнерства или уполномоченными ими представителями, соответствующим органом по труду.

14.2. Проводить анализ острых социально-экономических ситуаций в Центре и вырабатывать меры по их разрешению.

14.3 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

14.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54- 55 Трудового кодекса РФ).

15. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

15.1. При наступлении условий, требующих дополнений или изменений коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о проведении переговоров. Переговоры возобновляются в течение 2-х недель после внесения предложений. Предлагаемые изменения или дополнения принимаются лишь по обоюдному решению сторон.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить действие принятых на себя обязательств.

15.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним договором, нормами действующего законодательства, Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить действие принятых на себя обязательств.

16. Приостановка действия отдельных положений коллективного договора

16.1. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречие с законодательством РФ, либо в силу объективных причин становится очевидной невозможность их выполнения, стороны договариваются о приостановке их действия и проводят консультации в целях достижения договоренности об их изменении или изъятии.

16.2. При возникновении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

Переговоры возобновляются в течение двух недель по внесении предложения. Предложения, изменения или дополнения принимаются лишь по обоюдному решению сторон.

17. Заключительные положения

17.1. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, оговоренном действующим законодательством.

Обязанности выполнения положений коллективного договора являются неотъемлемой частью условий контракта любых руководителей и работников Центра, а также профсоюзных работников.

17.2. Коллективный договор заключен на **2021-2023** годы.
Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2021-2023 годов.

Датой принятия коллективного договора считается день подписания его обеими сторонами в окончательной редакции.

17.3. Стороны социального партнерства имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

17.4. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников в 15-дневный срок с момента подписания.

17.5. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации в семидневный срок со дня подписания.

17.6 Работники, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии на время переговоров, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения в дни ведения переговоров.

17.7. Стороны договорились начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

22

