

От работодателя:

Директор ГАУ РЦ ППМС



Чикачева

От работников:

председатель совета трудового
коллектива ГАУ РЦ ППМС

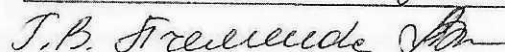
 Т.В. Дмитракова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения Амурской области
«Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной
помощи»

Настоящая редакция
коллективного договора принята
на общем собрании трудового
коллектива, протокол от
10.03.2025 № 1

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <u>228</u> <u>03.04.2025</u> Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО <u>на главном отделе</u>



г. Благовещенск
2025 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственного автономного учреждения Амурской области «Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - учреждение) на основе взаимно согласованных интересов сторон на 2025 – 2027 годы.

1.2. На основе принципов социального партнёрства коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице его представителя – директора;

работники учреждения, в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

1.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными правовыми актами.

1.12. Правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения в учреждении, являются соглашения между работниками учреждения, в лице Совета трудового коллектива и работодателем, в лице руководителя учреждения:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения;
- соглашение об охране труда;
- другие соглашения, указанные в ст. 45;46 и 100 ТК РФ.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается как на неопределённый срок, так и на определённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности: точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха работника; условия оплаты труда работника, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия, для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками, в лице совета трудового коллектива, заключать коллективный договор, соглашения;

- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

- знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Амурской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. Работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через Совет трудового коллектива.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются: общее собрание членов трудового коллектива, заседание коллегиальных органов, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, заседаниях, с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений, их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, заседания созываются, как по инициативе работодателя, так и в случае поступления группового обращения (не менее 2/3 от среднесписочного состава) работников о созыве собрания.

2.5. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Амурский областной институт развития образования».

3.1.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами, указанными в коллективном договоре.

3.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.1.3. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы, наличия учёной степени, учёного звания, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.1.4. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 13 и 28 число текущего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным и нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.1.5. Изменение размера должностного оклада производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из более высокого размера оплаты труда, со дня возникновения права.

3.1.6. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчётного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведённых удержаний, а также общая сумма, подлежащая

выдаче.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Освобождать от работы беременных женщин для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях при этом сохранить выплату средней заработной платы.

3.2.2. При приостановлении деятельности учреждения, в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников, сохранить выплату средней заработной платы работникам учреждения.

3.2.3. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

3.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.5. Выплачивать заработную плату за весь период ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4. Прекращение трудовых отношений.

Гарантии и компенсации при обучении.

4.1. Стороны коллективного договора признают, что установление структуры, численности или штата работников, распределение должностных обязанностей между работниками, является прерогативой и компетенцией Работодателя.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников работодатель принимает на основе взаимодействия с советом трудового коллектива.

4.2. Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме работника, не позднее чем, за два месяца до начала расторжения трудовых договоров, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца, до начала увольнения сотрудников.

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей, данные высвобождаемых работников, вакансии, предложения по трудоустройству высвобождаемых работников.

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста — за год до достижения общеустановленного

пенсионного возраста;

- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие трёх и более малолетних детей;
- беременные женщины, одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, по профилю работы учреждения, в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

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

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

4.8. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

4.9. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

4.9.2. Работодатель определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, с учётом перспектив развития учреждения.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников.

4.10.2. Предоставлять возможность повышения квалификации работников не реже одного раза в три года.

4.10.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.10.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с режимом рабочего времени: с 8.00 до 16.00 (пн-чт 7,5 час.), – с 8.00 до 14.30 (пт. 6 час.), перерыв на обед с 12.00 до 12.30 (ИТОГО: $7,5 \cdot 4 = 30 + 6 = 36$ часов).

5.2. Продолжительность рабочего времени руководителей (директор, заместитель директора, руководитель структурного подразделения учреждения), работников общепрофессиональных и рабочих профессий – 40 часов в неделю с режимом рабочего времени: с 8.00 до 17.00 (пн-чт. - 8,5 час.), с 8.00 до 14.30 (пт. - 6 час.), перерыв на обед с 12.00 до 12.30 (ИТОГО: $8,5 \cdot 4 = 34 + 6 = 40$ часов); продолжительность рабочего времени работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, не должна превышать 35 часов в неделю.

5.3. Режим выполнения работы педагогическими работниками регулируется расписанием учебных занятий, с которыми они должны быть ознакомлены под роспись.

5.4. Продолжительность рабочего времени для категорий лиц, работающих по графику, устанавливается в соответствии с утверждённым графиком работы (сторожа – по 12 часов день, ночь, два дня отдыха).

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, и если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

5.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

В нерабочие праздничные дни работники могут быть привлечены к работе на основании приказа и в соответствии с утверждённым графиком курсовых мероприятий.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, – с их согласия. При этом вышеуказанные работники должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности работников, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.8. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с главой 19 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 14.05.2015, № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках». Количество дней основного и дополнительного оплачиваемого отпуска указывается в трудовом договоре.

5.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Общая продолжительность отпуска не ограничена. Нерабочие праздничные дни в число

дней отпуска не включаются.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодным графиком отпусков, который утверждается работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под подпись.

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под подпись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

5.11. В случае, если, работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

5.12. В случае приобретения путёвки на санаторно-курортное лечение работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно по предварительному согласованию с работодателем.

5.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с письменного согласия работника.

5.14. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.15. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.16. 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.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребёнка (из них три дня оплачиваемых), регистрации брака, смерти близких родственников (из них три дня оплачиваемых) - до пяти календарных дней.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами

по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.18. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровень их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Амурской области:

6.1.1. Обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работниками периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований для работников осуществляющих образовательную деятельность, и деятельность, связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

6.1.2. Создает необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один день один раз в год с сохранением за ним места работы и среднего заработка. Работники, которые переболели новой коронавирусной инфекцией, имеют право на несколько дополнительных дней/часов с освобождением от работы с сохранением за ним места работы и среднего заработка для прохождения углубленной диспансеризации в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

После прохождения диспансеризации работник обязан предоставить работодателю справку из медицинского учреждения.

6.1.3. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

6.1.4. Проводит специальную оценку условий труда на рабочем месте (ст. 8 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчёта о проведении специальной оценки условий труда.

6.1.5. Обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников.

6.1.6. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

6.1.7. Выполняет представления и требования технических инспекторов труда об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

6.1.8. Составляет ежегодно план ремонтных работ в зданиях, помещениях института на основе производственной необходимости, доводит его до сведения коллектива и отчитывается о его выполнении на собраниях трудового коллектива.

6.2. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные периодические медицинские обследования;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечным фондом в образовательных целях;
- организовать в учреждении место для приёма пищи;
- информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т.д.), в том числе средств, направленных на оплату труда;
- возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе и при направлении для переподготовки или повышения квалификации, в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работодатель оказывает материальную помощь сотрудникам:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) (в случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим);

день рождения, за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием;

профессиональным праздником (День учителя – 5 октября);

День защитника Отечества (23 февраля);

Международный женский день (8 марта);

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причинённый ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающие соответствующие расходы;

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почётных званий;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию.

Размер материальной помощи устанавливается по усмотрению работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области, локальными актами учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8. Заключительные положения

8.1. Стороны договорились:

- рассматривать в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением;

- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

8.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет неограниченное число раз.

8.4. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон.

8.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего договора могут быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор ГАУ РЦ ППМС



М.О. Чикачева

От работников:

председатель совета трудового
коллектива ГАУ РЦ ППМС

Т.В. Дмитракова

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственного автономного учреждения Амурской области
«Региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной
помощи»

г. Благовещенск
2025 год

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <u>329/9 «15» 04 2025</u> Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО <u>начальник отдела</u>

Т.В. Дмитракова

1. **Пункт 3.2.4.** «При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.»

Читать в следующей редакции:

«В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одно сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.»

2. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения сторонами.

3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и являются неотъемлемой частью коллективного договора на период его действия

