

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2025 гг.**

от работодателя:

Директор КГБУ «Алтайский краевой центр ППМС-помощи»

Л.В. Домнич

18 февраля 2022г.



от работников:

председатель профсоюзной организации КГБУ «Алтайский краевой центр ППМС-помощи»

А.В. Сартакова

18 февраля 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В ККУ
УССН по городу Барнаулу
№46/1 от «03» 03-- 2022
/22

Яковлев Геннадий Петрович

г. Барнаул
2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в краевом государственном бюджетном учреждении «Алтайский краевой центр психолого-педагогической и медико-социальной помощи» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - Сартаковой Александры Владимировны, председателя профсоюзной организации (далее – Профсоюз);

работодатель, в лице его представителя – Домнич Людмилы Владимировны, директора (далее – работодатель).

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 18 февраля 2022 года сроком на три года. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их принадлежности к Профсоюзу.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня внесения записи в ЕГРЮЛ о завершении процедуры реорганизации.

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

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

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

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

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзом как представителем работников, обеспечивает исполнение законодательства Российской Федерации и Алтайского края.

2.3. Работодатель: предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда.

2.4. Профсоюз:

1) Выступает в качестве полномочного представителя коллектива при ведении переговоров, разработке, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, рассмотрении трудовых споров и отстаивании коллективных интересов перед администрацией учреждения, органами власти.

2) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

3) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

4) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

5) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6) В период действия коллективного договора Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об испытании;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

3.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (*вариант*: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Работодателя: ppms@22edu.ru.

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

IV. Режим труда и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

для педагогических работников: педагог-психолог, социальный педагог, методист – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада); норма часов работы за ставку заработной платы учителя-логопеда, учителя-дефектолога - 20 часов в неделю;

для медицинских работников – не более 39 часов в неделю,

работнику - инвалиду 2 группы в учреждении устанавливается сокращенное рабочее время (не более 35 часов в неделю) с сохранением полной зарплаты, а также полагается удлиненный отпуск (не менее 30 календарных дней).

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или графиком сменности, утверждаемыми работодателем.

Согласно ст.101 ТК РФ отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3) Для работников из числа административного-хозяйственного, учебно-вспомогательного (кроме медицинских работников) и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

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

5) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

3) Оплата отпуска производится не позднее чем за пять дней до его начала.

4) График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.3. Педагогическим работникам (педагог-психолог, социальный педагог, методист, учитель-логопед, учитель-дефектолог) полагается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Директору, заместителю директора, руководителю отдела (заведующему отделом, начальнику отдела) Работникам из числа учебно-вспомогательного (кроме медицинских работников) и обслуживающего персонала учреждения полагается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. Дополнительные свободные от работы и оплачиваемые дни (с сохранением средней заработной платы), без присоединения к очередному отпуску, предоставляются в следующих случаях:

в случае собственной свадьбы работника, свадьбы детей — 2 дня;
рождение ребенка (отцу при выписке новорожденного из роддома) — 2 дня;
смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер). — 3 дня.
работнику - инвалиду 2 группы - (не менее 2 календарных дней).

4.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

всем работникам - 1 календарный день при отсутствии в течение календарного года, предшествующего отпуску, дней нетрудоспособности. Указанный отпуск может суммироваться в течение календарного года с ежегодным основным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно;

Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по согласию работодателя и работника (ст. 128, 263 ТК РФ).

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье).

Сторожам выходные дни предоставляются по скользящему графику, в соответствии с установленным режимом рабочего времени и графиком работы.

4.6. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.7. Для дистанционных Работников рабочее время устанавливаются в соответствии с утвержденным индивидуальным графиком работы.

4.8. Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в случае производственной необходимости в следующем порядке: направление на электронную почту работника уведомления о вызове на работу на стационарное рабочее место работника за три дня до даты выхода на стационарное рабочее место.

Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случае производственной необходимости с уведомлением Работодателя, направлением заявления по электронной почте Работодателю о необходимости выхода на стационарное рабочее место.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Алтайского края, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем.

3) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, в соответствии с Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем.

5) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы: 15 и последний календарный день каждого месяца, путем перечисления денежных средств на счет работника (пластиковую карту). Извещать о составных частях заработной платы (направлять расчетный листок) на соответствующий адрес электронной почты работника в день выплаты окончательного расчета по итогам месяца.

Заработка плата за первую половину месяца устанавливается фиксированной суммой по согласованию с работником, но не более 40 % от окончательного начисления заработной платы за месяц.

Если работник в первой половине месяца не трудился (отпуск, ученический отпуск, период временной нетрудоспособности), заработка плата за первую половину месяца ему не выплачивается.

6) Время приостановки работника работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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 (ст.236 ТК РФ).

8) Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров. Права работников учреждения.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется: работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.4. Стороны подтверждают:

Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свободное выражение своего мнения;
- 2) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, прошедших экспертизу;
- 3) право на участие в разработке методических материалов по оказанию ППМС-помощи обучающимся, психолого-педагогическому сопровождению участников образовательного процесса;
- 4) право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 5) право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;
- 6) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 7) право на участие в управлении образовательной учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом учреждения;
- 8) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 9) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы, указанные выше, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах учреждения.

6.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

6.6. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.7. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 4) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев произошедших с работниками.
- 5) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 6) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 7) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 8) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров при их временной нетрудоспособности, а также специальную оценку условий труда (СОУТ).

7.2. Профсоюз:

- 1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
- 2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 3) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 4) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- 5) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают, что Работникам учреждения при выходе на пенсию по старости выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере должностного оклада в пределах средств, выделенных на оплату труда.

8.3. Стороны договорились:

Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения.

IX. Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя

9.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

9.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи либо посредством электронной почты.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется в личном кабинете Работника в программе «АИС-Центр», либо по электронной почте Работодателя.

9.3. Обмен электронными документами осуществляется с помощью следующих программных и технических средств: электронная почта, врп доступ к файловому ресурсу.

9.4. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в срок не более чем в течение 4 часов.

9.5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником с последующим предоставлением подписанных документов на бумажном носителе в течение трех календарных дней.

9.6. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа с последующим предоставлением подписанных документов на бумажном носителе в течение трех календарных дней.

9.7. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника, в порядке, указанном в абз. 2 п. 9.2 настоящего Договора.

9.8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа).

X. Условия труда и социальные гарантии молодежи

10.1. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

10.2. Стороны договорились:

1) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.

2) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

3) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

XI. Гарантии деятельности и защита прав работников

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

11.2. Работодатель предоставляет Профсоюз, независимо от численности работников, бесплатные необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профсоюза и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

11.3. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с Трудовым законодательством.

XII. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение

принятых обязательств

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

12.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

12.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений (только в части дополнительных льгот) может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

XIII. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений

и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

13.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

13.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.4. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

13.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

13.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня, установленного Договором.

Директор

Л.В. Домнич

Прожито, пронумеровано
и скреплено печатью

Г.С.Домнич (подпись)

листика(ов)

Директор КГБУ «Алтайский
краевой центр ППМС-помощи»
Г.С.Домнич Л.В. Домнич
«2» февраля 2022 г.