

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Бокситогорский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее МБУ «БЦППМиСП») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель: Муниципальное бюджетное учреждение «Бокситогорский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в лице директора Пытьковой Виктории Викторовны, именуемый далее «Работодатель»;

Работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные общим собранием трудового коллектива, в лице председателя Поплавской Жанны Алексеевны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, установление дополнительных социально-экономических, правовых, и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «БЦППМиСП», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации; реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 МБУ «БЦППМиСП».

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

1.11. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. Трудовые правоотношения

Приём на работу:

2.1. Стороны подтверждают, что при приёме на работу трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений со всеми работниками (за исключением руководителя Работодателя), в том числе с совместителями.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределённый срок.

2.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанности Работодателя:

2.4. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 Трудового кодекса Российской Федерации в части оформления приёма на работу ст.ст. 66, 66.1, 68, 69 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Неисполнение обязанности по ознакомлению работников с локальными нормативными актами означает, что работники не могут быть привлечены к любым видам юридической ответственности за неисполнение обязанностей, предусмотренных указанными актами.

2.6. При оформлении трудового договора с работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.7. При приёме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам;

- педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет.

2.8. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются:

- трудовая функция;

- режим и продолжительность рабочего времени;

- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в соответствии с тарификацией;

- конкретные размеры выплат компенсационного характера;

- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных показателей и критериев.

2.9. Условия трудовых договоров, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

2.10. Стороны отмечают необходимость оформления всех изменений и дополнений, вносимых в трудовой договор (включая изменение тарифной ставки, объёма учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) в дополнительных соглашениях, их обязательное подписание работником и работодателем.

2.11. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) Работодатель имеет право предложить работнику оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесения изменений, непредусмотренных предыдущими редакциями.

2.12. Выполняя требования ст.ст. 65, 331, 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель вправе требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приёме на работу.

Трудовые правоотношения после приёма на работу:

2.13. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с его письменного согласия и за дополнительную оплату.

2.14. Руководящие и иные работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст.ст. 72-73 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Работник имеет право отказаться от предложений Работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий о переводе, данных работодателем в связи с производственной необходимостью без учёта требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. Работодатель не допускает установление избыточной отчётности педагогических работников. Работники вправе не проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками, проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации.

2.18. В целях недопущения избыточной отчётности Работодатель:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствуется квалификационными характеристиками;

2) возлагает на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включает в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

- для педагогов дополнительного образования:

а) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) составление планов учебных занятий;

в) ведение журнала посещения занятий;

2.19. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника (ст.192 ТК РФ).

2.20. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.21. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству общего собрания трудового коллектива.

2.22. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.23. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключённых с работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооружённые Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 ст. 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается. Прекращение трудового договора:

2.24. Работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.25. Работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении работника по собственному желанию, в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребёнком в возрасте старше трёх лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- при переводе работника в другую образовательную организацию, подтверждённом гарантийным письмом работодателя, к которому осуществляется перевод.

2.26. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности, или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3. Оплата труда

3.1. Руководитель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе Положения о системе оплаты труда в муниципальном бюджетном учреждении «Бокситогорский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», Положения о стимулировании работников в муниципальном бюджетном учреждении «Бокситогорский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

3.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 24 числа текущего месяца и 9 числа следующего месяца за предыдущий месяц.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается путем перечисления на банковскую карту, указанную в заявлении работника.

3.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области

3.6. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

3.8. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

3.9. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

3.9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положения о стимулировании работников в муниципальном бюджетном учреждении «Бокситогорский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», утвержденным приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников, согласованным с Комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района в пределах бюджетных лимитов на оплату труда работников МБУ «БЦППМиСП».

3.9.2. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

3.9.3. В целях определения объективности (обоснованности) установления, изменения, приостановления или лишения стимулирующих выплат в МБУ «БЦППМиСП» создается комиссия по установлению стимулирующих выплат сотрудникам (далее-Комиссия). Состав комиссии утверждается руководителем

3.9.4. Основанием для рассмотрения Комиссией вопроса о назначении стимулирующих выплат сотрудникам по итогам работы являются отчеты по исполнению показателей эффективности и результативности деятельности, представляемые сотрудниками ежемесячно в срок не позднее 25 числа месяца следующего за отчетным, в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности сотрудников. Выплаты сотрудникам назначаются ежемесячно.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, настоящего коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями работников.

Руководитель образовательного учреждения обязуется:

4.2. Установить 5-дневную рабочую неделю. При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня — суббота и воскресенье.

4.3. Рабочее время зафиксировано в расписании работы специалистов МБУ «БЦППМиСП». Расписание составляется с учетом требований Санэпиднадзора и рационального использования времени специалиста.

4.4. Для директора, заместителя директора, главного бухгалтера, медицинского статистика обслуживающего персонала МБУ «БЦППМиСП» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом особенностей, предусмотренных нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором;

4.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе родителей (законных представителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. При изменении существенных условий труда: режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени и других, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации с письменного согласия работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.9. Применение сверхурочных работ возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации) с письменного согласия Работника.

4.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций», всем педагогическим работникам предоставляется 56 календарных дней, остальным работникам — 28 календарных дней.

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для руководителя, так и для работника.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124- 125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

4.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего дня. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ «БЦППМиСП».

4.2. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти курсы повышения квалификации за счёт средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

4.3. 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.5. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не реже одного раза в 5 (пять) лет, в случае

отсутствия у работника квалификационной категории (первой или высшей) в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников производится в соответствии со ст. 179 Трудовой кодекс Российской Федерации.

6.2.2. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работодателя также предоставляется:

- работникам, награжденным ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня;

- работникам-предпенсионерам;

- молодым специалистам, проработавшим в сфере образования не более 2 лет.

6.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2.4. В случае обязательного сокращения численности или штата работников сократить прежде всего следующие категории работников:

- специалистов совместителей, распределить их часы учебной нагрузки постоянным работникам;

- ограничить учебную нагрузку работникам, имеющим совмещение;

- рассмотреть вопрос о возможности сокращения штата администрации.

6.3.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.6. Трудовой коллектив во главе с представителем обязуется осуществлять контроль за соблюдением руководителя трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

7. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется обеспечить:

7.1.1. Работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

7.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.4. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, правилам пожарной безопасности, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

7.1.5. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

7.1.8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.1.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

7.1.10. Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, Государственной противопожарной службы- информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.12. Расследование и учёт, в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

7.1.14. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.1.15. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2. Работник обязан:

7.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

7.2.2. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, мерам пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.2.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) рекомендациями.

8. Контроль над выполнением коллективного договора.

8.1. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, их заключившими.

Стороны договорились, что:

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

8.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

9. Заключительные положения и механизм реализации

9.1. Ход выполнения пунктов и разделов настоящего коллективного договора в течение срока его действия обсуждается на совместных заседаниях администрации и представителей работников по предложению одной из сторон.

9.2. Договаривающиеся стороны обязуются:

9.3. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года, взаимно представляя для этих целей необходимую информацию.

9.4. При выявлении нарушений выполнения коллективного договора стороны должны не позднее, чем в 2-недельный срок провести взаимные консультации по данному вопросу.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжении трудового договора с руководителем.

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

9.7. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительных соглашений. Изменения могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

9.8. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

9.9. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.10. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

К коллективному договору приняты следующие приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Бокситогорский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (Приложение 1);

2. Положение об оплате и стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Бокситогорский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (Приложение 2);

2.3. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него
дополнения и изменения, на основе взаимной договоренности путем заключения
дополнительных соглашений. Изменения могут вноситься по соглашению, достигнутому
представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в
установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения в коллективный
договор не могут ухудшать положение работников по сравнению со сроком
действия Коллективного договора Российской Федерации и положением работников Коллективного
договора.

2.4. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части улучшения
положения работников организация обязана по сравнению с условиями
Коллективного договора со дня его заключения применяться всеми работодателями
Российской Федерации.

2.5. Подписанный сторонами коллективный договор в единственном экземпляре
выдается на равнозначную территорию и соответствующим образом по тексту.

2.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений. К нему
прилагается приложение, являясь частью коллективного договора.
В случае разногласий между сторонами коллективного договора
вступает в силу порядок разрешения споров, предусмотренный в коллективном договоре
(статья 40 ТК РФ). В случае возникновения споров между работниками и организацией
по вопросам применения коллективного договора, работодатель и организация
обязаны к ним обращаться в установленном порядке в соответствии с законодательством
и коллективным договором.

Прошито, про
12
Директор