

Директор Е.С. Климентьева
« 17 » февраля 2023 года



Председатель первичного
профсоюзного комитета
О.В. Супрун
« 17 » февраля 2023 года

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива ГОБОУ ЦПРК
Протокол № 1 от 17.02 2023 года

Коллективный договор
государственного областного бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
на период с 01.03.2023г. по 01.03.2026г.

Регистрационный номер 22
Дата регистрации 21.04.2023
Администрация
Великого Новгорода

Великий Новгород
2023 г.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и связанные с ним отношения в ГОБОУ ЦППРК, заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей. Полномочными представителями сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – ГОБОУ «Центр педагогической реабилитации и коррекции», представленный в лице директора Климентьевой Екатерины Сергеевны,

именуемый далее «Работодатель» и Работники ГОБОУ ЦППРК, представленные первичной профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников образования в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (именуемого далее «Профсоюз»). Каждая из Сторон знает и признает полномочия представителя другой стороны.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.

1.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации включая работников территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (ТПМПК – далее).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения Профсоюза. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Основные права и обязанности работников:

1.5.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей

- квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией; ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.5.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
соблюдать трудовую дисциплину;
выполнять установленные нормы труда;
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
немедленно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.6. Основные права и обязанности Работодателя:

1.6.1 Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
принимать локальные нормативные акты;
создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2 Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудового договора;
предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых

обязанностей;
обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
знакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ). 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия не более 3-х лет, не ухудшающие положения работника.

2.3 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5 Работники имеют право, на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также выплачивает компенсацию в размере средней заработной платы).

2.6 Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1)соглашение сторон;
- 2)истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3)расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4)расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5)перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6)отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7)отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8)отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9)отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10)обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11)нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ст. 336 ТК РФ.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

-одиноким матери, имеющим детей до 16-летнего возраста.

2.8 Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.9 Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю, а педагогических работников не более 36 часов в неделю ст. 333 ТК РФ. Учитель (1-9 классы) – 18 часов, воспитатель – 25 часов, учитель - логопед - 20 часов, учитель - дефектолог - 20 часов, педагог - психолог - 36 часов (18 часов контактная работа), социальный педагог – 36 часов, тьютор – 36 часов, педагог – организатор – 36 часов, педагог-библиотекарь 36 часов.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2 Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

-5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3 Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5 Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если

невыполнение (в завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Выходными днем в организации является суббота, воскресенье.

4.2 Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

4.3 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее

время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4 Ежегодно за две недели до начала нового календарного года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам Центра продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется очередной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам 30 календарных дней.

4.6 Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.
- д) Почетные доноры РФ (ФЗ №125 ст23 ч1 п1)

4.7 Работники имеют право на получение выходных дней с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 3 дня;
- б) свадьбой детей - 3 дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- г) дополнительный отпуск: ст. 119 (3дня) ТК РФ.
- д) дополнительные дни отдыха: ст.262 ТК РФ

5.ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В организации устанавливается следующая система оплаты труда: повременная, повременно-премиальная.

Труд работников Центра оплачивается повременно на основе должностных окладов в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения. Труд работников Центра оплачивается исходя из тарифных ставок и разрядов выполняемых работ.

5.2 Работодатель обеспечивает функционирование системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, отвечающей следующим требованиям:

- размер оплаты труда должен определяться на основе объективной оценки эффективности результатов его труда;
- работник должен знать, какой размер оплаты труда он получит в зависимости от результатов своего труда;
- системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования должны быть понятны каждому работнику. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда.

5.3 Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4 Минимальная заработная плата в организации устанавливается в соответствии с Региональным соглашением между Союзом организаций профсоюзов «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области «О минимальной заработной плате в Новгородской области». п.1.5 «Размер минимальной заработной платы в Новгородской области, установленный пунктом 1.1 настоящего соглашения, исходит из расчета платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и не включает доплаты за совмещение профессий(должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни».

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной оплаты труда.

5.5. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.6. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ(ст.151, ст. 152, ст. 153 ТК РФ).

5.9. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада).

5.10. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.11. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам), за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания (Положение об оплате труда) .

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве

инструментов, сырья и материалов;

-применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

-не допускаются к работе лица, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение спецоценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

-проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и совершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также предоставление работникам 2 рабочих дня для прохождения периодических медосмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

-не допускаются работники к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

-информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение с учетом мнения Профсоюза инструкций по охране труда для работников.

6.3 Работник обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний

требований охраны труда;

-извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

7.1 Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников «увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2 Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, доведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1 Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст.178)

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9. СОЦИАЛЬНО – БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9. 1 Работодатель обязуется компенсировать расходы на пребывание детей работников в

оздоровительных лагерях и других аналогичных учреждениях (в зависимости от размера Фонда оплаты труда) в размере не более 20%.

10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком с 01.03.2023г. по 01.03.2026 г. Он вступает в силу с даты подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

10.2. По истечении срока коллективного договора стороны договорились приступить к коллективным переговорам не позднее чем за 3 месяца до его окончания по заключению нового или продлению действующего.

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

10.4 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.5 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.7 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

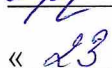
10.8 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.9 При реорганизации, изменении в структуре организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Юридический адрес: 173001, г. Великий Новгород, ул. Яковлева, д. 15.
Телефон: 68-44-91, 68-44-95, 68-44-92

Работодатель
Директор  Е.С.Климентьева
« 27 »  2023 года

Председатель профсоюзного комитета
 О.В. Супрун
« 23 »  2023 года

Перечень приложений к коллективному договору:

- 1. ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, к котором предъявляются повышенные требования безопасности труда.**
- 2. ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей с вредными условиями труда, работникам которых установлено льготное пенсионное обеспечение.**
- 3. ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, работникам которых выдается смывающие и обезвреживающие средства.**
- 4. ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медосмотрам.**
- 5. ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами выдаются средства индивидуальной защиты.**
- 6. ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка.**
- 7. ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда.**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда (Постановление Министерства труда Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003г. № 1/29)

№ п/п
1. Электромонтер
2. Заведующий хозяйством
3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными условиями труда, работникам которых установлено
льготное пенсионное обеспечение
(постановление правительства Российской Федерации от 11.07.2002 № 516,
кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10,
правительство Российской Федерации от 29.10.2002 № 781)

№ п/п
1. Учитель
2. Учитель-логопед
3. Учитель-дефектолог
4. Воспитатель
5. Педагог-психолог
6. Социальный педагог

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работникам которых выдается смывающие и
обезвреживающие средства в соответствии со ст.212,221 ТК РФ, Приказ
Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н

№ п/п	Должность	Защитные средства Крем (п.2, средства гидрофобного действия, отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства	Восстанавливающие средства Крем (п.10, регенерирующие восстанавливающие кремы эмульсии)
1.	Дворник		200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	
2.	Воспитатель			
3.	Уборщик служебных помещений	100 мл.		100 мл.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	100 мл.		100 мл.
5.	Учитель технологии			

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным
и периодическим медосмотрам
(Приказ Минздравсоцразвития России № 29н от 28.01.2021)

Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
---	----------------

Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищевых блоках всех учреждений и организаций)	1 раз в год
---	----------------

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами выдаются средства индивидуальной защиты, согласно ст.212, 221 ТК РФ, приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. № 290н, приказа министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014г. № 997н

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды	Нормы выдачи на 1 год
1.	Уборщик служебных помещений п.171	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
2.		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3.		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
5.	Дворник п.23	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
7.		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
8.		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания п.135	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
10.		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
11.		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
12.		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
13.		Щиток защитный лицевой или	до износа
14.		Очки защитные	до износа
15.		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
16.	Электромонтер п.189	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
17.		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект

18.		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
19.		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
20.		Перчатки с точечным покрытием	до износа
21.		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
22.		Перчатки диэлектрические	дежурные
23.		Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа до износа до износа
24.	Библиотекарь п.30	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
25.		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
26.	Сторож п.163	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
27.		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
28.	Гардеробщик п.19	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
29.	Заведующий хозяйством п.32	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
30.		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

ПРОТОКОЛ №1

собрания трудового коллектива
государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Центр психолого – педагогической реабилитации и коррекции»

27 февраля 2023 года

г. Великий Новгород

Присутствовали: 45 человек (общая численность 51, в том числе - 6 членов профсоюза)

Председатель: Федорова Ирина Евгеньевна;

Секретарь: Лукина Светлана Евгеньевна

Повестка дня.

1. Принятие коллективного договора ГОБОУ ЦППРК г. Великий Новгород на 2023 – 2025 года.

СЛУШАЛИ:

директора ГОБОУ ЦППРК Е.С. Климентьеву которая доложила присутствующим о том, что были проведены переговоры по подготовке проекта Коллективного договора на 2023 – 2025 гг., в которых приняли участие представители администрации ГОБОУ ЦППРК, профсоюзного комитета и работников ГОБОУ ЦППРК.

О.В. Супрун, председателя профсоюзного комитета, которая предложила принять Коллективный договор на 2023 – 2025 гг. в новой редакции.

И.Е. Федорову, председателя Совета Центра, которая предложила принять Коллективный договор на 2023 – 2025 гг.

РЕШИЛИ:

- 1.1. Принять Коллективный договор государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр психолого – педагогической реабилитации и коррекции» на 2023 – 2025гг.
- 1.2. Председателю профсоюзного комитета О.В. Супрун и директору ГОБОУ ЦППРК Е.С. Климентьевой осуществить процедуру заключения (подписания) Коллективного договора на 2023 – 2025 гг.
- 1.3. Директору ГОБОУ ЦППРК Е.С. Климентьевой провести уведомительную регистрацию Коллективного договора на 2023 – 2025 гг в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Проголосовало: «За» - 45 человек, «Против» - 0 человек

Председатель

И.Е. Федорова

