

Представитель работодателя:
Директор
ГБУ ПО ППМС центра Пензенской области



Е. В. Коломенцева

Представитель работников:
Представитель
трудового коллектива

О. В. Коновалова

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

26 03 20 21

Регистрационный № 297

Специалист 

Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения
Пензенской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и
социальной помощи Пензенской области»
на 2021-2023 годы

Принят
общим собранием работников
ГБУ ПО ППМС центра
Пензенской области

Протокол № 16
от «30» декабря 2020

Пенза 2020 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Пензенской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Пензенской области» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ГБУ ПО ППМС центра Пензенской области в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя трудового коллектива Коноваловой Ольги Владимировны;

- государственное бюджетное учреждение Пензенской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Пензенской области», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора ГБУ ПО ППМС центра Пензенской области Коломенцевой Елены Викторовны.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон (их представителей) за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ППМС центра.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно и через общее собрание коллектива:

- согласование с Работодателем по вопросам принятия отдельных локальных нормативных актов;
- внесение предложений по совершенствованию работы Учреждения в письменной форме на имя директора, заместителя директора;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие в выборах членов коллегиальных органов управления Учреждением.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания работников Учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка (**приложение 1 к настоящему Коллективному договору**);
- Положение о системе оплаты труда.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в соответствии со ст. 57 ТК РФ в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, может быть предусмотрено условие об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны. Для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.4. Объем нагрузки работникам Учреждения устанавливается работодателем исходя из государственного задания.

2.1.5. Уменьшение или увеличение объема работы работникам в течение календарного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях внесения учредителем изменений в государственное задание.

2.1.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.1.7. Об изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.1.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

2.1.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Уведомлять работников 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 (ст. 82 ТК РФ).

2.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.3. Увольнение по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения общего собрания Упреждения (ст.82 ТК РФ).

2.3. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равных характеристиках предпочтение отдается (ст. 179 ТК РФ):

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.3.1. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет) 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.

2.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.3. С учетом нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установленной, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

36 часов в неделю - педагогам-психологам, социальным педагогам, методистам.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора Учреждения. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни уменьшается на один час.

3.7. Режим работы директора учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения и является ненормированным.

3.8. В учреждении приказом директора утверждается перечень должностей (профессий), при исполнении трудовых обязанностей по которым устанавливается ненормированный рабочий день.

3.9. Контроль учета рабочего времени осуществляют начальники структурных подразделений.

3.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем и организуется по особому графику. В эти периоды работники могут привлекаться администрацией к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего его педагогической нагрузки.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

3.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон

оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.13. Работникам Учреждения, в соответствии с действующим законодательством, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (Ст. 115 п.2. ТК РФ), для педагогических работников 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"), для медицинских работников - 42 календарных дня.

3.14. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ, рекомендации Общероссийского Профсоюза образования по вопросам регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков педагогических и иных работников образовательных учреждений от 22.04.2020 г., Информационный бюллетень №3 от 20.05.2015 г.. пункт 8-9.) продолжительностью 28 календарных дней.

3.15. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ.

3.16. Работники имеют право:

- на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы;
- на разделение ежегодного отпуска на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней;
- в исключительных случаях, в связи с производственной необходимостью, переносить отпуск полностью или частично на следующий год.

3.17. Работникам, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, предоставляется право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- в связи с бракосочетанием, бракосочетанием детей работников - до 5 дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 дней;

- в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.18. Порядок работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка а и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в форме перечисления денежных средств на указанный работником расчетный счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются пятнадцатое и тридцатое числа каждого месяца (в феврале 15 и 28).

За первую половину месяца выплачивается - 15 числа каждого месяца. За вторую половину месяца выплачивается - 30 числа каждого месяца. Если же этот день совпадет с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы должна быть произведена накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ).

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- должностной оклад;

- доплаты за ученую степень, ученое звание, категорию, стаж, специфики работы в Учреждении;

- доплаты за выполнение дополнительного объема работ;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- стимулирующие выплаты включающие:

- персональный повышающий коэффициент.
- единовременные премии, материальную помощь.

4.4. В Учреждении разрабатываются критерии для определения размера стимулирующих выплат. Система показателей эффективности строится на основе результативности и качества.

4.5. Стороны договора обязуются:

- совместно разрабатывать предложения по совершенствованию Положения об оплате труда работников Учреждения;

- совершенствовать показатели оценки качества работы всех категорий работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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.

4.7. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

4.8. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам определяются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с действующим законодательством и закрепляются "Положении об оплате труда сотрудников ППМС центра Пензенской области".

4.9. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией.

Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их должностные обязанности, возможно с письменного согласия работника. Порядок установления и размеры доплат за выполнение работниками дополнительных видов работ регулируются Учреждением самостоятельно и нормативно закрепляются в «Положении об оплате труда сотрудников ППМС центра Пензенской области». При прекращении выполнения дополнительных работ доплата отменяется приказом работодателя.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со ст. 147 ТК РФ по результатам проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.11. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу в ночное время, выходные или праздничные дни, за вредные условия труда, разделение дня на части и т.п.), устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

4.12. Системой оплаты труда может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику:

- за высокий профессионализм, внедрение эффективных методик, технологий;
- за сложность, важность и интенсивность выполняемой работы,
- за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.13. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работника принимается директором, исходя из размера фонда оплаты труда. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не может превышать 3.0 (300%)

4.14. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику на срок, не превышающий одного календарного года.

4.15. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) может направляться на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников с учетом мнения выборного органа Учреждения.

4.16. Материальная помощь и премии выплачиваются работникам, проработавшим в учреждении не менее шести месяцев.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

5.1. Представляет работникам информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы, а также вопросам предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

5.2. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывает материальную помощь в размере одного оклада с учетом повышающих коэффициентов к окладу в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети) при представлении свидетельства о смерти;
- при праздновании юбилея (женщины 50, 55 лет, мужчины 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и

сроки, установленные с учетом мнения выборного органа, с последующей декларацией соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.3. В состав комиссии по проведению специальной оценки труда (далее Комиссия) включаются представители работодателя, представители выборного органа и комиссии по охране труда. Порядок деятельности Комиссии регулируется Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда ежегодно.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.9. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине

работника (ст. 220 ТК РФ). Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом (ст. 212 ТК РФ).

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители выборного органа.

6.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей.

6.1.17. Осуществлять совместно с выборным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения коллегиального органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Направлять на повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года, иных работников - по мере необходимости.

7.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации охранять 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 (ст. 187 ТК РФ).

7.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ.

7.4. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников учреждения работодатель обязан:

- своевременно информировать о сроках курсов по специализациям, создать условия для прохождения курсов;

- обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок;

- оказать поддержку педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень при прохождении аттестации;

- содействовать и оказывать методическую и материальную помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства. Поощрять морально и материально работников-победителей и лауреатов районных, республиканских, российских конкурсов.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, но не ниже законодательства РФ, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия, (одобрения, утверждения) общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего обоснования.

При принятии законодательных актов Российской Федерации по вопросам, которые нашли закрепление в коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, которые отражены в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий своих обязательств по коллективному договору.

8.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор продлевается до 3 лет или принимается новый.

8.4. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок администрация Учреждения направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют, на основании ст.51 ТК РФ, обе стороны, подписавшие его.

8.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений работники и Совет трудового коллектива не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановки работы (забастовка).

8.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

8.8. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически (не реже 1 раза в полугодие) – Совет трудового коллектива о финансово-экономическом положении учреждения, перспективах развития, важнейших изменениях в учреждении. Рассматривать предложения работников по вопросам деятельности учреждения, направленные на его совершенствование, и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.