

Государственное бюджетное учреждение
Пермского края
«Центр психолого-педагогической, медицинской
социальной помощи»
614089, г. Пермь, ул. Казахская, д. 71

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024 -2026 годы

Работодатель:
Директор ГБУПК «Центр психолого-
педагогической, медицинской и
социальной помощи»

М. Мартьянова /Мартьянова М.В.

«20» ноября 2023 год

Представитель стороны работников:

Е.Г. Пискунова /Пискунова Е.Г.

«20» ноября 2023 год



г. Пермь

Министерство промышленности и торговли Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ <u>412</u> « <u>22</u> » <u>ноября</u> 20 <u>23</u> г.
Подпись <u>Смирнов</u>

Содержание:

1.	Общие положения.	3
2.	Обеспечение занятости работников.	3
3.	Время труда и время отдыха.	6
4.	Оплата и нормирование труда.	10
5.	Порядок взаимодействия дистанционных работников и работодателя.	13
6.	Условия, охрана и безопасность труда.	18
7.	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.	22
8.	Социальные гарантии и льготы.	23
9.	Заключительные положения.	23
10.	Приложение №1 к Коллективному договору на 2024-2026 годы.	25

1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в Государственным бюджетным учреждением Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» между работодателем, в лице директора Мартьяновой М.В., и работниками учреждения, в лице их представителя Пискуновой Е.Г., действующей на основании решения общего собрания работников государственного бюджетного учреждения Пермского края «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» от 20.11.2023 года, в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечение учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создание безопасных и благоприятных для здоровья и жизни условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды.

Стороны на добровольной основе принимают на себя обязательства соблюдать условия настоящего Коллективного договора. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024 года и действует до 31.12.2026 года.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему договору, переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются

заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами, регулирующими охрану труда и технику безопасности, антитеррористическую безопасность, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- Исключение дискриминации женщин при приеме на работу по возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ).
- Определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей.
- Назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками - мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника, в случае отказа - составляется акт.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде или в виде служебной записки.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст. 53 Закона РФ «Об образовании»).

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «Об образовании».

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями нормам действующего законодательства.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения. Критерии массового увольнения определяются в соответствии со ст. 82 ТК РФ в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, в том числе, но не ограничиваясь в Постановлении Правительства РФ от 05.02.1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

2.14. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штата имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.16. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.18. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).

2.19. В случае появления возможности принять новых работников, преимущественным правом на заключение нового трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.20. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

Первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;

- Выявить возможности перемещения работников внутри учреждения;
- Приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации.

3.Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

3.2. Продолжительность рабочего времени составляет:

- учителей-дефектологов и учителей-логопедов - 20 часов в неделю;
- педагогов-психологов, методистов, социальных педагогов, тьюторов, врачей (по специальности), в том числе врач-психиатр, врач-невролог, врач-офтальмолог, врач-оториноларинголог, врач-педиатр, - 36 часов в неделю;
- женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами;
- женщин, работающих в сельской местности, - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами;
- инвалидов I и II групп - 35 часов в неделю;
- остальных работников - 40 часов в неделю.

3.3. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без согласия работника в соответствии со ст. 99 ТК РФ. Сверхурочная работа может компенсироваться повышенной оплатой или предоставлением дополнительного времени отдыха по желанию работника (путем оформления письменного согласия работника). Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и при наличии выборного органа первичной профсоюзной организации с учетом его мнения.

3.4. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

3.5. Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением (Приложение № 1) к коллективному договору.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных

подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренный ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и при наличии выборного органа первичной профсоюзной организации - с учетом его мнения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни подлежит оплате в соответствии со ст. 153 ТК РФ или работнику предоставляется другой день отдыха.

3.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст.93 ТК РФ. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ:

- Беременной женщине;
- Одному из родителей, опекуну, имеющему ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет);
- Лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

3.9. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск:

- педагогу-психологу, учителю-дефектологу, учителю-логопеду, социальному педагогу – продолжительностью 56 календарных дней;
- методисту, тьютору – продолжительностью 42 календарных дня.

Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения на основании графика отпусков, утверждаемого учреждением, не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

3.11. При составлении графика отпусков работодатель обеспечивает установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно

после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, младшему из которых еще не исполнилось четырнадцать лет (ст.262.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.11. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (в том числе на следующий рабочий год), определяется учреждением с учетом пожеланий работника, осуществляется в случаях и в порядке, которые установлены действующим трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами учреждения.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок на основании письменного соглашения между работодателем и работником с учетом мнения непосредственного руководителя последнего.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При отсутствии документов, подтверждающих время предоставления отпуска по основной работе, лицам, работающим на условиях внешнего совместительства, отпуск может предоставляться без учета времени отпуска по основному месту работы.

3.14. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при бракосочетании – 1 календарный день;
- при бракосочетании детей – 1 календарный день;
- при похоронах близких родственников (детей, родителей, супруга, родителей супруга) – 1 календарный день;
- работнику, который не использовал листки нетрудоспособности в течение года (предоставляется по личному заявлению) – 3 календарных дня;
- работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего времени – согласно перечню должностей и срокам в соответствии с Приложением № 1 к коллективному договору;
- Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося 1-го класса, в День знаний (1 сентября) - 1 календарный день в День знаний (1 сентября).

Дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть использован полностью до 31 декабря текущего года, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и учреждением.

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

- 1) до тридцати пяти календарных дней в году:
 - участникам Великой Отечественной войны;
- 2) до шестидесяти календарных дней в году:
 - работающим инвалидам;
- 3) до четырнадцати календарных дней в году:
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);
- 4) до пяти календарных дней:
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.
- 5) другим работникам, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.17. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть

присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

3.18. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.19. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут.

4. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБУПК «ЦППМСП». Положение о системе оплаты труда работников ГБУПК «ЦППМСП» разрабатывается и утверждается руководителем учреждения, в том числе в соответствии с Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»).

4.2. Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет - 70% от ФОТ, стимулирующая - 30%.

4.4. Заработная плата работников учреждения устанавливается работодателем на основании штатного расписания, трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам.

4.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБУПК «ЦППМСП».

Работодатель обязуется:

4.6. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 15 - го числа текущего месяца - за первую половину месяца и последний день текущего месяца - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне.

Вновь принятым работникам, а также работникам, не имеющим в периоде, за который выплачивается заработная плата, фактически отработанного времени (отпуск, лист нетрудоспособности), заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные настоящим пунктом, за время, фактически отработанное в текущем периоде.

4.7. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.8. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28 -е (29-е) число включительно).

4.9. Заработная плата работнику переводится на указанный им в заявлении счет в кредитной организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.10. Установить:

за работу в сверхурочное время оплату производить в размере: первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в 1,5 размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора;

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 10 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования 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 независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов.

4.12. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по вине организации-работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

За день до направления в командировку, возмещать работнику расходы, связанные со служебными командировками в размерах, установленных локальными нормативными актами работодателя.

4.14. При выплате заработной платы работодатель извещает работника в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.15. Извещение работника о заработной плате производится работодателем посредством выдачи расчетного листка лично работнику.

4.16. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- иные выплаты компенсационного характера.

4.17. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или в абсолютной величине (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.18. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленными Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 года № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», Указом Президента РФ от 16.09.1992 года № 1085 «О неотложных мерах по социально-экономическому развитию Коми-Пермяцкого автономного округа Пермской области». Размер районного коэффициента к заработной плате зависит от места исполнения работником должностных обязанностей.

4.19. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.21. Оплата ежегодного отпуска, предоставляемого в соответствии с графиком отпусков, производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.22. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.23. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.24. За наличие квалификационной категории работникам учреждения, в том числе работающим по совмещению/совместительству, в случае если квалификационная категория установлена по должности с другим наименованием – методист, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, профили работы, осуществляется в размерах, установленных нормами действующего законодательства.

5. Порядок взаимодействия дистанционных работников и работодателя

5.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым учреждением в соответствии со ст.312.9 ТК РФ.

5.2 Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ч.1 ст.312.3 Трудового кодекса Российской Федерации либо по письменному заявлению дистанционного работника учреждение направляет работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

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

В иных случаях взаимодействие работодателя и работника осуществляется путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или путем обмена электронными документами без электронной подписи с использованием средств связи с обязательной фиксацией факта получения работником и (или) Работодателем документов в электронном виде. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и Работодателя путем обмена электронными документами каждая из сторон обязана подтверждать ответным письмом (в форме электронного документа) получение электронного документа от другой стороны в день получения такого документа.

Также взаимодействие работодателя и дистанционного работника может осуществляться посредством видеосвязи, участия в видеоконференциях.

5.4. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя может быть осуществлен в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части и принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную

работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Работодатель издает приказ о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

1) указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

2) список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

3) срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

4) порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

5) порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором));

6) порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);

7) порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);

8) иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

С каждым работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим дистанционной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

5.5. Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом о временном переводе работников на дистанционную работу таким способом, который позволит достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

5.6. Если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу в указанных исключительных условиях, или работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст. 157 Трудового

кодекса Российской Федерации.

5.7. Дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, ежегодные оплачиваемые отпуска и иные виды отпусков предоставляются в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации

5.8. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается по аналогии с режимом рабочего времени и времени отдыха соответствующей категории работников с учетом работы структурного подразделения, если иное не определено в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.9. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. При выполнении работником трудовой функции дистанционно снижение заработной платы не предусмотрено (ст. 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Нормы охраны труда, предусмотренные абз. 17, 20, 21 ч. 2 ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации, а также ознакомление работников с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, распространяются на дистанционных работников и является обязанностью учреждения. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

5.12. Трудовой договор может быть прекращен, если работник не взаимодействует с работодателем по вопросам трудовой функции более двух дней подряд без уважительной причины со дня поступления запроса работодателя (если другой более длительный срок не предусмотрен порядком взаимодействия работодателя и работника в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.13. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

5.14. Работодатель вправе вызвать работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации), предупредив об этом Работника не позднее чем за два рабочих дня.

Работник, выполняющий дистанционную работу временно, вправе выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации) по предварительному согласованию с учреждением.

5.15. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.16. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода, но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

5.17. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения дистанционно трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6. Условия, охрана и безопасность труда

6.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.3. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.2.6. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.2.7. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.8. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проведение проверки соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.2.9. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.11. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2.12. Проведение медицинских осмотров работников в порядке, предусмотренном ст.ст. 214, 220 ТК РФ.

6.2.13. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.2.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.2.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.17. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.2.18. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

6.3. Работник имеет право:

6.3.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.3.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.3.5. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.3.6. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.3.7. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

6.3.8. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.3.9. Внеочередной, периодический медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.4.3. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и технических средств, нарушениях применяемой технологии, оборудования и технических средств, приостановить работу до их устранения.

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, получающие образование в соответствии с ученическим договором, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.4.5. 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) медицинскими рекомендациями.

6.5. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется право на освобождение от работы в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

1) работники в возрасте 18-39 лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

2) работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

3) работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. В целях повышения качества оказываемых учреждением услуг Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава учреждения, в том числе:

- 1) обеспечивает применение профессиональных стандартов;
- 2) принимает меры по оценке профессионального уровня работников, в том числе посредством периодической аттестации работников;
- 3) содействует снижению текучести кадров;
- 4) направляет работников на независимую оценку квалификации;
- 5) ведет работу по организации системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

7.2. В целях обеспечения эффективной работы учреждения, создания условий для повышения конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности Работодатель обеспечивает обучение работников по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также возможность получения информационно-консультационных услуг, в том числе в форме семинаров, тренингов, курсов.

7.3. Обучение работников по программам дополнительного профессионального образования признается необходимым условием эффективной работы учреждения и осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда, образования и медицины, а также локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами учреждения.

7.4. Обучение работников проводится по мере необходимости. Необходимость обучения работников для собственных нужд определяет учреждение.

7.5. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования осуществляется на основе принципов планирования соответствующих процессов и управления ими, согласованности индивидуальных профессиональных целей и задач работника с целями и задачами деятельности учреждения, направленности на профессиональное развитие и рост производительности труда на уровне отдельного работника, структурного подразделения и учреждения в целом.

7.6. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, учреждение обеспечивает профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

7.7. Обучение работников может осуществляться как в подразделении учреждения, реализующего программы дополнительного профессионального образования, так и в иных образовательных организациях.

7.8. За работником, проходящим обучение с отрывом от работы, сохраняются место работы и средняя заработная плата (по месту работы, в связи с профессиональной деятельностью по которому он направляется на обучение).

7.9. С целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждения, снижения текучести кадров и повышения мотивации к установлению длительных трудовых отношений с Работодателем, передачи опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны обязуются обеспечить функционирование системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению деятельности впервые.

7.10. Стороны обеспечивают регулярное просвещение работников по вопросам в сфере труда.

8. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Распространить гарантии и компенсации ст.ст. 173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

8.2. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников учреждения.

9. Заключительные положения.

9.1. Коллективный договор заключается сроком на период с 01.01.2024 года по 31.12.2026 года.

Подписанный Сторонами коллективный договор в течение семи рабочих дней направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения его типа, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При смене формы собственности учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния,

присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.3. В течение срока действия настоящего коллективного договора любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению Сторон в порядке, определенном для его заключения.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

9.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами совместно.

9.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение четырнадцати дней после его подписания.

9.8. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются об итогах его выполнения на общем собрании трудового коллектива.

Переговоры о заключении нового коллективного договора должны начинаться не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

**Перечень должностей работников, которым в соответствии с п. 3.14
Коллективного договора, устанавливается особый режим работы -
ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Директор	7 дней
2.	Заместитель директора	3 дня
3.	Руководитель структурного подразделения	3 дня
4.	Заведующий структурного подразделения	3 дня
5.	Заведующий филиала	3 дня
6.	Главный специалист	3 дня
7.	Документовед	3 дня
8.	Специалист по закупкам	3 дня
9.	Юрисконсульт	3 дня
10.	Делопроизводитель	3 дня
11.	Секретарь руководителя	3 дня



Директор ГБУПК «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»
M. B. Naryshkova
Нарышкова М.В.