



От работодателя:  
Директор МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

Н.Н. Саранчин

От работников:  
Председатель представительного органа работников МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»  
(Протокол от «19» июля 2021 г. №2)

О.А. Шейнина

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»  
на 2021–2024 годы

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	430-21 от 20.08.2021
На	12 (двенадцати) листах
Начальник управления	

## Содержание

1	Общие положения	3
2	Трудовые права работников учреждения. Условия приёма и увольнения. Трудовой договор	4
3	Оплата и нормирование труда	6
4	Рабочее время и время отдыха	8
5	Условия и охрана труда	8
6	Социальная защита работников учреждения, гарантии, льготы	10
7	Признание представительного органа работников и гарантии его деятельности	10
8	Основные принципы взаимоотношений работодателя и представительного органа	11
9	Организация и контроль выполнения Коллективного договора	11

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя — директора Саранчина Николая Николаевича, работники муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в лице председателя представительного органа работников Шейниной Ольги Алексеевны.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

1.5. Стороны договорились, что представительный орган работников, избранный на общем собрании, выступает в качестве полномочного представителя работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.6. В настоящий Коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.

1.7. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 Трудового кодекса Российской Федерации работники учреждения участвуют в управлении учреждением. Основными формами такого участия являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

1.9. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

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

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

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может проводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в период с 01 августа 2021 года по 31 июля 2024 года до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

## **2. Трудовые права работников учреждения. Условия приема и увольнения. Трудовой договор.**

**Работодатель (руководитель учреждения) признает, что:**

2.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор заключается на основе принципов эффективного контракта в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем (руководителем учреждения)

и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- условия оплаты труда работника, оклад (ставка заработной платы), выплаты стимулирующего характера, премии и выплаты социального характера;
- режим и продолжительность рабочего времени и отдыха, льготы, компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- с лицами, работающими в учреждении по совместительству;

2.5. При приеме на работу работодатель (руководитель учреждения) в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.6. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель (руководитель учреждения) обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.9. Стороны договорились, что увольнение работников по инициативе работодателя (руководителя учреждения) проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Работодатель (руководитель учреждения) обязуется уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**Стороны обязуются:**

2.12. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст.384 Трудового кодекса Российской Федерации для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора.

**Представительный орган работников учреждения обязуется:**

2.13. Содействовать профессиональному росту работников учреждения, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности работников.

2.14. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников, оказывать бесплатную правовую помощь работникам в решении социально-трудовых вопросов.

### **3. Оплата и нормирование труда.**

**Стороны исходят из того, что:**

3.1. Оплата труда работников учреждения, в том числе оплата труда руководителя, его заместителей регулируется нормативными актами Тамбовской городской Думы, администрации города Тамбова Тамбовской области, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

3.2. Минимальный размер оплаты труда является одним из видов государственных гарантий. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил трудовые обязанности.

3.3. Заработная плата работников учреждения зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и предельными размерами не ограничивается.

3.4. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.5. При выплате заработной платы работодатель (руководитель учреждения) обязан извещать в письменной форме каждого работника (статья 136 ТК РФ) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.6. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Все расходы производятся за счет работника. Работник вправе заменить банковскую организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы, соответствии со ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца.

#### **Стороны договорились:**

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.11. Любые удержания из заработной платы работника, непредусмотренные законодательством Российской Федерации, осуществляются только с его письменного согласия.

#### **Представительный орган работников обязуется:**

3.12. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.13. Принимать активное участие в разработке и принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.14. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную и юридическую помощь членам коллектива по вопросам труда и заработной платы.

3.15. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **4. Рабочее время и время отдыха.**

### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Продолжительность рабочего дня для работников учреждения:

- педагог-психолог – 36 часов;
- социальный педагог – 36 часов;
- методист – 18 часов;
- учитель-логопед – 20 часов;
- учитель-дефектолог – 20 часов.

Для остальных работников – 40 часовая рабочая неделя.

4.3. Рабочее время работника определяется локальным нормативным актом Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием приёма специалистов, графиком работы, утверждаемыми руководителем учреждения по согласованию с представителем работников.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Работникам учреждения в зависимости от занимаемой ими должности ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

## **5. Условия и охрана труда.**

### **Работодатель обязуется:**

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Создать в учреждении комиссию по охране труда, заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.



5.3. Выделить средства на мероприятия по охране труда, обеспечить 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.

5.4. Своевременно, но не реже 1 раза в 5 лет проводить в учреждении специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, принимать меры по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.5. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств, осмотр и ремонт здания учреждения.

5.6. Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда.

5.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.8. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

5.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.10. Осуществлять за счет бюджета обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.11. В соответствии с действующим законодательством производить выплату пособий по временной нетрудоспособности работников.

**Представительный орган работников обязуется:**

5.12. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

5.13. Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм.

5.14. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума или запыленности), грубых нарушений требований охраны труда, уполномоченный по охране труда вправе предъявлять требования о приостановке работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

5.15. Представлять интересы работников, в совместной с администрацией комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

## **6. Социальная защита работников учреждения, гарантии, льготы.**

**Стороны договорились, что работодатель гарантирует:**

6.1. Продление срока действия квалификационных категорий педагогическим работникам по следующим основаниям:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

6.2. Сохранение место работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

6.3. Выплату материальной помощи работникам учреждения, размер и порядок выплаты которой устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда.

6.4. В целях снижения рисков распространения вирусных заболеваний (COVID-19, грипп) работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, предоставляется дополнительный выходной день с сохранением места работы и среднего заработка на основании его письменного заявления. Работники обязаны предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации.

## **7. Признание представительного органа работников и гарантии его деятельности.**

7.1. Работодатель (руководитель учреждения) признает, что права и гарантии деятельности представительного органа работников учреждения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

7.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в представительном органе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Работодатель (руководитель учреждения) признает право представительного органа работников на осуществление контроля по соблюдению трудового законодательства.

7.4. Работодатель (руководитель учреждения) содействует деятельности представительного органа работников, не допускает вмешательства в его практическую деятельность.

### **Стороны договорились:**

7.5. В соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель (руководитель учреждения) представляет представительному органу работников полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально и трудовые интересы работников учреждения.

7.6. Руководитель учреждения не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность представительного органа работников.

7.7. Руководитель учреждения принимает решения по согласованию с представителем работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## **8. Основные принципы взаимоотношений работодателя и представительного органа.**

### **Представительный орган учреждения обязуется:**

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально–трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

8.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь работникам учреждения.

## **9. Организация и контроль выполнения Коллективного договора.**

### **Стороны договорились, что:**

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 рабочих дней со дня его подписания.

9.2. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора — работодателем (руководителем учреждения), с одной стороны, представительным органом работников, с другой стороны.

9.3. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов Российской Федерации за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

9.4. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.