



Ковалева А.Н.

Председатель Общего собрания
трудового коллектива
Н.А. Мрыхина
03 апреля 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
ИНН 6149020725
на 2025-2028 годы

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области
Регистрационный № 22542/25-805
от 27 мая 2025

г. Миллерово

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (далее – МБУ ЦППМИСП).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ЦППМИСП с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения;
- Положение об Общем собрании работников МБУ ЦППМИСП;
- Устав МБУ ЦППМИСП;
- Положение об оплате труда сотрудников МБУ ЦППМИСП;
- Положение о надбавке за работу в особых условиях труда для сотрудников МБУ ЦППМИСП;
- Положение о надбавке за выслугу лет для сотрудников МБУ ЦППМИСП;
- Положение о надбавке за квалификацию, наличие почетного звания, выплате молодым специалистам из числа педагогических работников МБУ ЦППМИСП;
- Положение о премировании сотрудников МБУ ЦППМИСП;
- Положение о выплатах компенсационного характера для сотрудников МБУ ЦППМИСП;
- Положение об охране труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор МБУ ЦППМИСП – работодатель учреждения;
- работники МБУ ЦППМИСП в лице их представителя – председателя Общего собрания трудового коллектива.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ЦППМИСП.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) МБУ ЦППМИСП коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБУ ЦППМИСП коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации МБУ ЦППМИСП коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ЦППМИСП.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления МБУ ЦППМИСП:

- непосредственно работниками по согласованию Общего собрания трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о функционировании МБУ ЦППМИСП и внесении предложений по его усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБУ ЦППМИСП и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми,

тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками МБУ ЦППМИСП заключается на неопределенный срок, в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы.

2.4. При приеме на работу работодатель вправе назначить испытательный срок работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Его отсутствие означает, что работник принят без испытаний. Срок испытания не может превышать 3 месяца, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, имеющих дипломы об окончании образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ЦППМИСП с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых МБУ ЦППМИСП является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами (ст. 74 ТК РФ) условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренных Положением об оплате труда.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за

исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. При неудовлетворительном результате прохождения испытательного срока работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшими испытания.

2.13. Сокращение численности или штата работников.

2.13.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения численности или штата работников МБУ ЦППМИСП, нарушая при этом правовые гарантии работников. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБУ ЦППМИСП либо сокращением численности штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения.

2.13.2. Уведомление по конкретным уведомляемым работникам по п.2 ст.81 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование и направлено в службу занятости населения. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.13.3. Гарантии по сохранению рабочего места в случае проведения работодателем мероприятий по сокращению численности или штата работников организации устанавливаются для следующих работников:

- молодых специалистов в первые два года работы после окончания обучения;
- получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности;
- имеющих двух и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида;
- работников – членов одной семьи;
- работников - родителей-одиночек.

2.14. 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).

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 трудового 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).

2.15.В МБУ ЦППМИСП использовать систему наставничества, обеспечивающую преемственность поколений, сохранения накопленного профессионального опыта, в целях закрепления рабочих кадров.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1.Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска работникам МБУ ЦППМИСП устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенности их труда.

3.2.Рабочее время педагогических работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, должностными инструкциями работников, возлагаемыми на них Уставом МБУ ЦППМИСП и трудовым договором.

3.3.В МБУ ЦППМИСП установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), время работы: с 08:00 часов до 17:00 часов, перерыв 12:00 - 13:00.

Для педагогов-психологов, педагогических работников продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), продолжительность рабочего времени учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 часов в неделю, нормативная продолжительность рабочего времени для не педагогических работников не может превышать 40 часов в неделю.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- беременным женщинам;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет.

3.5.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Учебная нагрузка педагогического работника МБУ ЦППМИСП оговаривается в трудовом договоре. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре. В случае, когда объем нагрузки специалиста не оговорен в трудовом договоре, специалист считается принятым на тот объем нагрузки, который установлен приказом директора МБУ ЦППМИСП при приеме на работу.

3.7. При проведении тарификации педагогов на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом директора МБУ ЦППМИСП.

3.8. Рабочее время педагогов и специалистов МБУ ЦППМИСП определяется графиком работы. График работы составляется и утверждается администрацией центра по согласованию с представителем трудового коллектива с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога или специалиста.

3.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочно) (ст. 97, 98, 99, 333 ТК РФ).

3.10. Привлечение отдельных работников к работе в установленные для них выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу администрации МБУ ЦППМИСП, а также с письменного согласия работника и учета мнения трудового коллектива данного учреждения.

3.11. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Педагогическим работникам МБУ ЦППМИСП предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для педагогических работников составляет 56 календарных дней, а для остальных работников центра устанавливается продолжительность основного оплачиваемого отпуска в 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МБУ ЦППМИСП по согласованию с

Общим собранием трудового коллектива с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБУ ЦППМИСП и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

3.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) уставом МБУ ЦППМИСП.

3.15. Предоставление отпуска директору МБУ ЦППМИСП оформляется приказом начальника Муниципального учреждения Управление образования Миллеровского района, а другим работникам МБУ ЦППМИСП – приказом директора Центра.

3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

3.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.20. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда работников МБУ ЦППМИСП осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 144-148, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и положения об оплате труда сотрудников МБУ ЦППМИСП.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

4.3. Выплата заработной платы производится в валюте РФ.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы установлена правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ЦППМИСП. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Выплата заработной платы осуществляется перечислением на расчетный счет в банке. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка, работодатель ответственности не несет.

4.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством, по день фактического расчета включительно.

4.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

4.10. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

4.11. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- не менее чем на один год – после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- не менее чем на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

- не менее чем на один год – при наличии обстоятельств, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации (в том числе из-за невозможности представить в полном объеме объективные данные о результативности педагогической деятельности работника за аттестационный период по независящим от него причинам);

- не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

- не менее чем на 6 месяцев – при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников организации, или при ликвидации организации.

4.12. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

4.13. Поощрение и премирование работников проводится работодателем в соответствии с:

- положением об оплате труда сотрудников МБУ ЦППМИСП;

- положением о надбавке за работу в особых условиях труда для сотрудников МБУ ЦППМИСП;

- положением о надбавке за выслугу лет для сотрудников МБУ ЦППМИСП;

- положением о надбавке за квалификацию, наличие почетного звания, выплате молодым специалистам из числа педагогических работников МБУ ЦППМИСП;

- положением о премировании сотрудников МБУ ЦППМИСП;

- положением о выплатах компенсационного характера для сотрудников МБУ ЦППМИСП.

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора.

4.14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом

потребительских цен на товары и услуги. Производство индексации заработной платы происходит в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работники МБУ ЦППМИСП обладают всей полнотой прав работников образовательных учреждений, социальными гарантиями и льготами, установленными для них законодательством Российской Федерации, дополнительными льготами, предоставляемыми в Миллеровском районе и Ростовской области и в том числе имеют право:

- участвовать в управлении МБУ ЦППМИСП через участие в работе педагогического совета и общего собрания трудового коллектива;
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- на охрану и укрепление здоровья;
- на выбор и использование методик и технологий работы с детьми и подростками по диагностированию и коррекции;
- на повышение своей квалификации;
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на пятидневную рабочую неделю и на удлиненный оплачиваемый отпуск;
- на длительный, сроком до 1 года, отпуск не реже, чем через 10 лет непрерывной педагогической работы по согласованию с Учредителем;
- на получение пенсии по выслуге лет в порядке, определенном законодательством Российской Федерации;
- на получение социальной поддержки инвалидов, а также работников, имеющих в составе семей лиц с ограничениями жизнедеятельности.

5.2. Вышедшим на пенсию работникам и их семьям предоставляется возможность пользоваться социальными услугами, в том числе жилищно-коммунальными.

5.3. Администрация гарантирует работнику сохранения за ним рабочего места в случаях временной нетрудоспособности, декретного отпуска, при временном переводе на другую работу в данной организации.

5.4. Администрация гарантирует конфиденциальность персональных данных работника, свободный доступ работника к этим данным и соблюдение норм гл. 14 ТК РФ по защите персональных данных работника.

5.5. Администрация обязуется предоставлять ежегодные основные оплачиваемые отпуска согласно графику, а также дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения содержания, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

5.6. Администрация гарантирует получение работником заработной платы и причитающиеся ему выплаты в срок и в полном размере.

5.7. На время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в его рабочее время, за ним сохраняется рабочее место (п.1 ст.170, ст.172 ТК РФ).

5.8. Предусматривается создание условий для:

- осуществления работы с учетом специфики производства в дистанционном режиме для женщин, имеющих детей в возрасте до 7-ми лет;
- отдыха родителям (ежегодный отпуск), имеющим 2-х и более детей в удобное для них время.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Директор МБУ ЦППИМСП обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- организацию охраны труда работников в соответствии с действующим законодательством РФ, иными отраслевыми нормативными актами и Положением об охране труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий и оборудования, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников при наличии денежных средств, а также проведение дополнительных медосмотров, обследований и освидетельствований работающих граждан, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по медицинским показаниям;

- включение в существующие на предприятиях программы обучения по охране труда мероприятий по организации обучения руководителей и специалистов по вопросам противодействия ВИЧ - СПИДу на рабочих местах;

- проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработка и внедрение программы «Нулевой травматизм» либо актуализация действующих мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе по организации подготовки и выполнению видов испытаний ВФСК ГТО, включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

6.3.Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также Положением об охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- соблюдать требования пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

6.4.Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения

здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны;

- обучение безопасным методам и приемам труда.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

7.2. Работодатель по согласованию с общим собранием трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ ЦППМИСП.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

7.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.4. За счет средств работодателя предоставляется возможность повышения квалификации, профессионального обучения молодежи и переобучения женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

8. Обязательства Общего собрания работников МБУ ЦППМИСП

8.1. Общее собрание работников МБУ ЦППМИСП (далее Общее собрание) – коллегиальный орган самоуправления Центра и является постоянно действующим органом, осуществляющим свои функции и права от имени всего трудового коллектива.

8.2. Общее собрание создано в целях расширения коллегиальных и демократических форм управления.

8.3. Основной задачей Общего собрания является коллегиальное решение важных вопросов жизнедеятельности МБУ ЦППМИСП.

8.4. Общее собрание имеет следующие полномочия:

8.4.1. Содействует осуществлению самоуправленческих начал, развитию инициативы трудового коллектива.

8.4.2. Реализует право на самостоятельность образовательного учреждения в решении вопросов, способствующих оптимальной организации образовательной деятельности и финансово-хозяйственной деятельности.

8.4.3. Рассматривает и принимает нормативно-правовые документы МБУ ЦППМИСП.

8.4.4. Обсуждает вопросы состояния трудовой дисциплины в МБУ ЦППМИСП и мероприятия по ее укреплению, рассматривает факты нарушения трудовой дисциплины работниками МБУ ЦППМИСП.

8.4.5. Рассматривает вопросы охраны и безопасности условий труда работников.

8.4.6. Вносит предложения учредителю по улучшению финансово-хозяйственной деятельности МБУ ЦППМИСП.

8.4.7. Знакомится с итоговыми документами по проверке государственными и муниципальными органами деятельности МБУ ЦППМИСП.

8.4.8. Согласовывает кандидатуры работников МБУ ЦППМИСП, представляемых к государственным и ведомственным наградам.

9. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работодатель в течении 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.1.2.Разъяснять условия коллективного договора работникам МБУ ЦППМИСП.

9.1.3.Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.1.4.Настоящий договор составлен в двух экземплярах, которые хранятся у каждой из сторон. Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.

9.1.5.Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с обеими сторонами.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 208044408491059958793522407239734469317027884129
Владелец Ковалева Алла Николаевна
Действителен с 29.08.2024 по 29.08.2025