

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного учреждения
Саратовской области
«Центр психолого-педагогического и медико-
социального
сопровождения детей» г. Балаково**

на 2026 - 2029 годы

Содержание	
Раздел I. Общие положения	3
Раздел II. Трудовой договор.....	5
Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8
Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	11
Раздел IV. Подраздел I. Испытание при приеме на работу.....	12
Раздел IV. Подраздел II. Неудовлетворительный результат испытания	13
Раздел V. Рабочее время и время отдыха.....	14
Раздел VI. Оплата и нормирование труда.....	19
Раздел VII. Гарантии и компенсации	22
Раздел VIII. Охрана труда и здоровья	22
Раздел IX. Гарантии профсоюзной деятельности	24
Раздел X. Обязательства ППО	26
Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон	28
Раздел XII. Приложения к коллективному договору.....	28

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Саратовской области «Центр психолого-педагогического и медико-социального сопровождения детей» г. Балаково (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее -ТК РФ) иными законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Центра в лице их представителя: председателя первичной профсоюзной организации Центра (далее –ППО), действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, сотрудниками ГБУ СО «ЦППМС» г. Балаково и администрация Центра в лице директора, действующего на основании Устава.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Центра. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию Центра представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией Центра.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Работодатель и трудовой коллектив Центра признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово – экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, региональным и территориальным соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон по той же процедуре, как и коллективный договор.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.8. Контроль за реализацией коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства или их представителями.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

- 1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).
- Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.14. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.16. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.17. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.18. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.19. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Раздел II. Трудовой договор

Стороны подтверждают, что:

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно – правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы в соответствии с действующим законодательством.
- 2.3. Трудовой договор, как правило, заключается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только 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 или условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 57 ТК РФ), в том числе объема нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсации и др.

При заключении трудового договора устанавливается испытательный срок работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе – три месяца, для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и их заместителей – шесть месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из обеспеченности кадрами и в соответствии со штатным расписанием в Центре. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Нагрузка педагогов устанавливается руководителем Центра. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой в письменном виде.

Нормы нагрузки педагогических работников, которые разработаны на основе указанных нормативных актов, может быть разной в первом и втором полугодиях.

2.6. Нормы часов педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливаются на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.7. Уменьшить или увеличить педагогическую нагрузку работникам в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Центра, можно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества детей в учреждении, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нормы часов в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом специальности, квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (нахождение воспитанников в оздоровительном лагере и в других случаях)
 - восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанном подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за три дня в соответствии с действующим законодательством.

2.8. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца в соответствии с действующим законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, с учетом мнения (посогласованию) ППО.

2.11. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Квалификация педагогических работников, необходимая для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, должна соответствовать требованиям статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которой право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

3.1. В случае необходимости работодатель обязуется:

3.1.1. Определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.1.2. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением первого высшего, среднего профессионального, основного или среднего общего образования (ст. 173 - 177 ТК РФ).

Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала в соответствии с действующим законодательством (ст. 82 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости). Уведомление 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия ППО (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Массовым увольнением является высвобождение 50% и более работников.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты.

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности или штата.

Раздел IV. Подраздел I. Испытание при приеме на работу

4.5.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

4.5.5. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

4.5.6. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

4.5.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые

поступающих на работу пополченной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

4.5.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

4.5.9. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.5.10. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

4.5.11. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Раздел IV. Подраздел II. Неудовлетворительный результат испытания

4.5.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4.5.13. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Раздел V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также календарным планом, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников Центра устанавливается «5» - дневная рабочая неделя в соответствии с производственным календарем за исключением лиц работающих по сменному графику.

Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых введено сокращенное рабочее время.

5-дневная 40 часовая рабочая неделя

Рабочее время: с понедельник по четверг с 8.00 до 17.00, пятница с 8.00 до 16.00

Перерыв для отдыха и приема пищи: с 12.00 до 12.48

Выходные дни: суббота, воскресенье.

5-дневная 36 часовая рабочая неделя

Рабочее время: с понедельник по пятницу с 8.00 до 16.20

Перерыв для отдыха и приема пищи: с 12.00 до 13.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

5.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю устанавливается:

старшим воспитателям;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

- 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

- 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям;

- 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

- 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

- воспитателям;

- 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором.

В графике указываются часы работы и перерыв для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ)

5.6. Для работающих в ГБУ СО «Центр ППМС» г. Балаково по совместительству, продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю.

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Рабочее время педагогических работников определяется сеткой занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени в соответствии с действующим законодательством (ст.101 ТК РФ).

5.9. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда – 5 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день:

Директору Центра – 14 календарных дней;

- за сложность и напряженность труда:

- заместителю директора по УВР – 5 календарных дней;
- заместителю директора по АХР – 5 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 7 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;
- руководителю ТПМПК – 5 календарных дней;
- руководителю отдела семейного устройства – 5 календарных дней;
- старшей медицинской сестре – 5 календарных дней;
- медицинской сестре с круглосуточным дежурством – 5 календарных дней;
- врачу-психиатру – 3 календарных дня;
- врачу-педиатру – 3 календарных дня;
- для членов профсоюза – 3 календарных дня.

Если лицо одновременно является членом профсоюза, сотрудником, которому предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск, сотрудником у которого отсутствует в течении предыдущего календарного года дни нетрудоспособности -ему следует предоставить только один дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с более выгодными для него условиями.

5.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, за исключением сотрудников осуществляющих дежурства в праздничные дни по текущему графику.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии с действующим законодательством. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.11. В соответствии с действующим законодательством, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч.3 п. п. 1,2.3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

5.12. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

5.13 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен ст. 124 ТК РФ при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный отпуск по соглашению работника и работодателя переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

В связи с особенностью непрерывной деятельности учреждения, круглосуточным пребыванием детей, в течение каждого календарного года, учитывая ежегодную производственную возможность, вносятся изменения в график отпусков работников путем выставления отметки даты фактического выхода работника в отпуск в соответствии со сроками, определенными на основании личного заявления сотрудника и по устному согласованию с работодателем.

Фактические даты вносятся в течение года путем занесения отметок в график отпусков в соответствии с датой, указанной в заявлении Работника.

В свою очередь, заявление работника с отметкой работодателя «Согласовано» является уведомлением о дате начала отпуска, а также личным согласием работника без возражений и претензий к работодателю на предоставление отпуска в период отличный от графика.

В случае несогласия работника на предоставление отпуска в период отличный от утвержденного графика отпусков, работник пишет от своего имени заявление и выносит его на рассмотрение действующей конфликтной комиссии, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Недопускается 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) (ст. 126 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.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Всем работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (педагогическим работникам - 56 календарных дней, медицинским работникам - 28 календарных дней, руководителям ТПМПК, отдела содействия семейному устройству, заместителю директора по УВР - 42 календарных дня).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы в любое время работника в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в соответствии с действующим законодательством.

5.16.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с действующим законодательством (ст. 119 ТК РФ).

5.16.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исходя из своих финансовых и производственных возможностей в качестве мер компенсационного (стимулирующего) характера (ст. 116 ТК РФ) следующим категориям должностей

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней;

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за два года. Компенсация при увольнении за неиспользованные дополнительные отпуска не выплачивается.

5.16.4. Работникам на основании письменного заявления могут предоставляться оплачиваемые дни (отгулы) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с учетом производственных и финансовых возможностей в период, согласованный с администрацией Центра:

- в случае свадьбы работника – 1 календарный день;

- для сопровождения детей в первый класс школы – 1 календарный день;

- на похороны близких родственников (родители, дети, супруги, родных братьев, сестер) – 3 календарных дня;

- при отсутствии в течение предыдущего календарного года, дней нетрудоспособности – 3 календарных дня (членам профсоюза).

5.16.5. В случае не предоставления работникам на основании письменного заявления оплачиваемых дней (отгулов) с учетом производственных и финансовых возможностей Центра, указанных в пункте 5.16.4 предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в период, согласованный с администрацией Центра в соответствии с действующим Законодательством (ст. 128 ТК РФ).

5.16.6. Предоставлять педагогическим работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

5.18. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда

6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы в ГБУ СО «ЦППМС» г. Балаково 5 и 20 числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ), при своевременном финансировании.
- 6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
Работодатель обязуется:
- 6.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме работникам не позднее 7 и 22 числа каждого месяца, при не своевременном финансировании сроки выплаты заработной платы могут сдвигаться.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников образовательных организаций.
- 6.3. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на пластиковую карту «МИР» банка, указанного работником.
- 6.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.
Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.
- 6.5. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества групп, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.
Нагрузку на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливает директор Центра. Эту работу завершить до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения нагрузки в новом учебном году.
При установлении воспитателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преэсменность.
Объем нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.
Нагрузку воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими воспитателям.
- 6.6. Нагрузку на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Центра. Эту работу завершить до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.
- 6.7. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:
- уменьшения количества групп, сокращения количества групп (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановление на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 6.8. Все стимулирующие и компенсационные выплаты работникам Центра устанавливаются положением об оплате труда.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (за исключением случаев задержки финансирования), работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой (ранее трехсот) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (включая документ подтверждающий факт смерти).

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

6.9. По личному заявлению, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

6.10. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки под роспись.

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

6.12. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

По личному заявлению работника расчетные листы могут быть направлены в электронном виде в личный кабинет банка, в котором сотрудник получает заработную плату, либо на адрес электронной почты сотрудника.

6.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

6.14. Проводить мероприятия по оценке профессиональных рисков, специальную оценку условий труда работников ГБУ СО «ЦППМС» г. Балаково.

6.15. К оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12% от оклада (Приложение № 2).

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

6.17. 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.

6.18. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

Раздел VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (в соответствии с действующим Законодательством);
- при переводе на другую работу (в соответствии с действующим Законодательством);
- при увольнении (в соответствии с действующим Законодательством);
- при оплате труда (в соответствии с действующим Законодательством);
- при направлении в служебные командировки (в соответствии с действующим Законодательством);
- при совмещении работы с обучением (в соответствии с действующим Законодательством);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (в соответствии с действующим Законодательством);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (в соответствии с действующим Законодательством);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (в соответствии с действующим Законодательством);

7.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих,

7.2.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.5. своевременно и полностью перечислять средства в Социальный фонд России для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;

7.2.6. предоставлять гарантии и компенсации согласно в соответствии с действующим Законодательством работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта(работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.2.7. осуществлять педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема педагогической нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства и не получающим по основной работе, выплаты за использование информационных технологий, предусмотренные действующим законодательством.

7.3. выплачивать надбавку в размере 15% от должностного оклада молодым специалистам в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании» на период первых 3-х лет работы после окончания учреждения среднего профессионального образования или ВУЗа.

7.4. установить сотрудникам фиксированную надбавку к должностному окладу за государственные, ведомственные награды Министерства просвещения РФ.

7.5. продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании».

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

7.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Раздел VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.1.3. Проводить согласно законодательству в Центре оценку профессиональных рисков, специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

8.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

8.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Обеспечить прохождение диспансеризации и выделение оплачиваемого дня для прохождения диспансеризации согласно действующего законодательства.

8.2. Работник в области охраны труда обязан:

- 8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- 8.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Раздел IX. Гарантии профсоюзной деятельности

- 9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
- 9.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- 9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 9.2.2. содействия их занятости;
- 9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 9.2.4. соблюдения законодательства о труде;
- 9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 9.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).
- 9.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
 - не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
 - безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

9.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3.4. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

9.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.3.6. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.3.7. Производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10% должностного оклада (ст.377 ТК РФ).

9.3.8. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.3.9. С учетом мотивированного мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (в соответствии с действующим Законодательством);
- привлечение к сверхурочным работам (в соответствии с действующим Законодательством);
- разделение рабочего времени на части (в соответствии с действующим Законодательством);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии с действующим Законодательством);
- очередность предоставления отпусков (в соответствии с действующим Законодательством);

- установление заработной платы (в соответствии с действующим Законодательством);
- применение систем нормирования труда (в соответствии с действующим Законодательством);
- массовые увольнения (в соответствии с действующим Законодательством);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (в соответствии с действующим Законодательством);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (в соответствии с действующим Законодательством);
- создание комиссий по охране труда (в соответствии с действующим Законодательством);
- составление графиков сменности (в соответствии с действующим Законодательством);
- утверждение формы расчетного листка (в соответствии с действующим Законодательством);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (в соответствии с действующим Законодательством);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (в соответствии с действующим Законодательством);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (в соответствии с действующим Законодательством);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (в соответствии с действующим Законодательством);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (в соответствии с действующим Законодательством) и другие вопросы.

9.3.10. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда. В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

Раздел X. Обязательства ППО

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в фонде пенсионного и социального страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в фонд пенсионного и социального страхования достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзной организации в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.
- 10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.15. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.
- 10.16. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.17. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.
- 10.18. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.
- 10.19. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.
- 10.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон

11. Стороны договорились:
- 11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.
- 11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.
- 11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников Центра «19» марта 2026 года (протокол № 1 от 19.03.2026 г.), подписан и вступает в законную силу 31.03.2026 г.

Раздел XII. Приложения к коллективному договору

Приложениями к Коллективному договору являются:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
2. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу в неблагоприятных условиях.

Директор ГБУ СО «ЦППМС» г. Балаково



О.А. Медведева

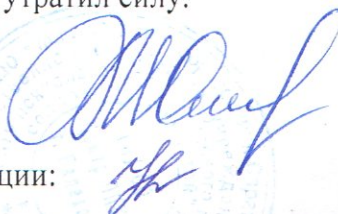
Председатель первичной профсоюзной организации:



О.Г. Увакина

Коллективный договор ГБУ СО «Центр психолого-педагогического и медико-социального сопровождения детей» г. Балаково на 2023 - 2026 годы с изменениями и дополнения регистрационный № 1220/23- кд от 10.04.2023 г. утратил силу.

Директор ГБУ СО «ЦППМС» г. Балаково



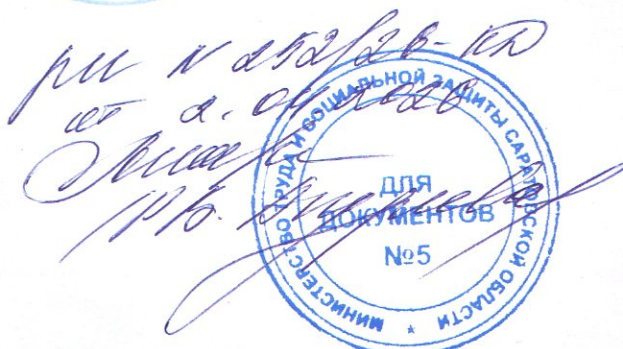
О.А. Медведева

Председатель первичной профсоюзной организации:



О.Г. Увакина

руководитель
от а. о. о. о.
О.А. Медведева
руководитель
от а. о. о. о.
О.Г. Увакина



МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ САХА
ЯКУТИЯ
для
документов
№5

**Перечень должностей работников, которым установлен
ненормированный рабочий день**

- Директор

**Список работников,
которым установлена повышенная оплата за работу в неблагоприятных
условиях**

• Шеф-повар	1 ед.	12%
• Повар	1 ед.	12%
• Подсобный рабочий кухни	1 ед.	12%
• Машинист по стирке белья	1 ед.	12 %