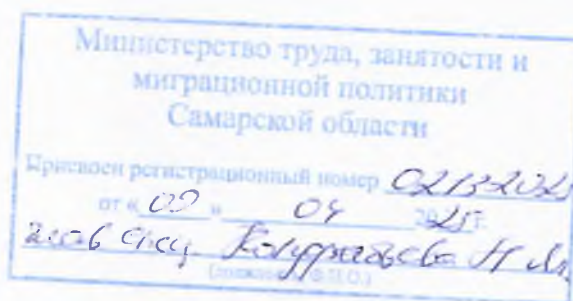


# Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения –  
центра психолого-педагогической, медицинской  
и социальной помощи муниципального района  
Кинель-Черкасский Самарской области  
(ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский)

на 2025 - 2028 годы



2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3 стр.
2.	Трудовые отношения	5 стр.
3.	Оплата труда	12 стр.
4.	Профессиональная подготовка, аттестация, повышение квалификации	15 стр.
5.	Моральные поощрения	17 стр.
6.	Нормы рабочего времени	17 стр.
7.	Условия и охрана труда	20 стр.
8.	Социальные гарантии и льготы	27 стр.
9.	Поддержка молодых педагогов	28 стр.
10.	Профсоюзная деятельность	29 стр.
11.	Разрешение трудовых споров	31 стр.
12.	Заключительные положения	31 стр.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые, профессиональные и служебные отношения между работниками учреждения и работодателем на основе соблюдения взаимных интересов сторон в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Самарской области.

Сторонами Коллективного договора являются: работодатель - государственное бюджетное учреждение – центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области (далее – учреждение) в лице директора Астрелиной Ольги Николаевны, именуемый далее «работодатель», и трудовой коллектив в лице председателя первичной профсоюзной организации Зубковой Надежды Васильевны, именуемый далее «работники».

Коллективный договор составлен 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 и реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников и работодателя;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации, переподготовки членов коллектива в условиях развития рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между работодателем и работниками;
- укрепление роли работников в определении перспектив развития учреждения и перехода на новые формы организации деятельности;
- цивилизованные формы разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений работодателя с работниками;
- создание системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества и качества;
- создание системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий работников;
- создание эффективной системы морального и материального поощрения работников.

Стороны признают, что основой льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа учреждения.

Работодатель и работники признают право каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемых работ.

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе обсуждения в коллективе работников и переговоров представителей работодателя и работников.

Коллективный договор не может ухудшать положение работника, зафиксированное в пунктах предыдущих договоров.

Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего Коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от списочного состава работников. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих работников.

Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания и действует с 01.04.2025 г. по 31.03.2028 г. включительно.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны Коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в рабочем порядке.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя.

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Коллективного договора доводит его до сведения работников под подпись. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим Коллективным договором.

В месячный срок со дня подписания Коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание Коллективного договора до сведения всех членов коллектива.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу работодатель знакомит работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. До подписания трудового договора (часть 3 статья 68 ТК РФ) факт ознакомления фиксируется личной подписью работника в его трудовом договоре.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях.

Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В условиях трудового договора может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Его отсутствие означает, что работник принят без испытаний. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (статья 70 ТК РФ).

Лица, которым при приеме на работу испытательный срок не может быть назначен:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- лица, окончившие, имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев (статья 70 и 71 ТК РФ).

Испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов или иных обособленных структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок не может превышать двух недель. В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ). О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При приеме на работу работник предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (для работников, чья трудовая деятельность связана с несовершеннолетними детьми) (статья 65 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

С 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трёх рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения.

Увольнение (прекращение трудового договора) между работодателем и работником, регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ

или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса) (ТК РФ Статья 264.1. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий (введена Федеральным законом от 06.04.2024 N 70-ФЗ).

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест. Стороны Коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, а также сокращением численности штата.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатель принимает меры по переподготовке высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора. О возможном массовом увольнении работников информация в предусмотренные законодательством органы представляется не менее, чем за три месяца.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие 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, имеющие трудовой стаж менее одного года, родитель, имеющий ребенка в возрасте до

восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается только с предварительного соглашения с профкомом.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 07.10.2022 N 376-ФЗ).

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт (в ред. Федеральных законов от 26.12.2024 N 498-ФЗ).

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (в ред. Федеральных законов от 25.12.2023 N 642-ФЗ, от 26.12.2024 N 498-ФЗ).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (в ред. Федеральных законов от 04.08.2023 N 471-ФЗ).

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного, оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора,

если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса (в ред. Федеральных законов от 04.08.2023 N 471-ФЗ).

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 04.08.2023 N 471-ФЗ).

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии

на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (в ред. Федеральных законов от 25.12.2023 N 642-ФЗ, от 26.12.2024 N 498-ФЗ).

Документы для назначения пенсии работникам учреждения готовятся специалистом отдела кадров в соответствии с законодательством РФ.

Работодатель обеспечивает работникам возможность пользования инструкцией. Не допускается работа (более 1 месяца) на административной должности без утвержденной должностной инструкции. Работодатель имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения. Должностные инструкции подлежат согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (статья 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть 5 статья 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, непредусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Правом применения дисциплинарного взыскания обладает исключительно работодатель. При применении дисциплинарного взыскания необходимо руководствоваться нормами статьи 192, статьи 193 ТК РФ.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

Заработная плата работников представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат, надбавок и доплат из экономии фонда оплаты труда. Заработная плата работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, выплачивается не менее установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ). При сравнении заработной платы с

МРОТ не учитываются доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни.

Заработная плата, виды и размеры компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат, премий, надбавок и доплат из экономии фонда оплаты труда, материальной помощи устанавливаются работодателем и выплачиваются в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной законодательством и Положением об оплате труда работников ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский Самарской области.

Положение об оплате труда работников ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский Самарской области принимается общим собранием трудового коллектива и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, статьей 133 ТК РФ – минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Работодатель самостоятельно определяет размеры и порядок использования средств полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование работников. Работодатель, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет формы, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц: за первую половину месяца – 24 числа текущего месяца, за вторую половину – 9 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы работникам производится путем безналичного перечисления денежных средств на счета банковских карт согласно письменным заявлениям работников.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются директором учреждения в зависимости от уровня профессиональной подготовки, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих, утверждёнными Постановлением Правительства Самарской области № 431 от

29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», а также на основании решения аттестационной комиссии.

В должностные оклады (оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация в целях обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Федеральным законом «Об образовании», п. 11 статьи 108.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом (ТК РФ Статья 152).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Оплата труда женщин, работающих в сельской местности, имеющих сокращенный рабочий день, производится в размере, предусмотренном по данной работе при нормальной продолжительности рабочего времени.

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в размере не более должностного оклада отсутствующего работника за тот же период.

Основаниями для установления надбавок работникам за неблагоприятные условия труда являются: результаты специальной оценки условий труда рабочих мест, записи в журнале фиксации работы (и ее продолжительности) во вредных и опасных условиях труда, приказ директора учреждения. Доплата за вредные и (или) опасные условия труда выплачивается работнику ежемесячно.

Оплата командировочных расходов при направлении работника в служебные командировки производится в соответствии с Положением о служебных командировках в ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский Самарской области.

Оплата отпуска производится за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, АТТЕСТАЦИЯ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год;
- работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию работников в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению работодателя учреждения.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, курсы повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, курсы повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

## **5. МОРАЛЬНЫЕ ПООЩЕНИЯ**

Моральные поощрения осуществляются в форме:

- объявления благодарностей от директора учреждения до министра просвещения Российской Федерации;
- награждения грамотами Отраденского управления министерства образования и науки Самарской области, администрацией муниципального района Кинель-Черкасский, министерства образования и науки Самарской области, министерства просвещения Российской Федерации, Правительства Самарской области;
- награждения нагрудными знаками «Почетный работник образования Российской Федерации» и другие.

Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации принимают предложения коллектива о награждении работников различными видами поощрения, оформляет и направляет в соответствующие органы государственной власти ходатайства и другие необходимые документы.

## **6. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Режим рабочего времени в учреждении, продолжительность рабочего дня, время обеденного перерыва, продолжительность сокращенного рабочего времени для работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБУ ЦППМСП м.р. Кинель-Черкасский Самарской области, утверждаемыми работодателем и согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов (статья 263.1 ТК РФ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами;

- для педагогических работников не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании расписания занятий, которое утверждается приказом директора учреждения.

Сверхурочные работы, предусмотренные частью 3 статьи 99 ТК РФ, производятся с разрешения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

Работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается: беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 126 ТК РФ).

При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация.

Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ТК РФ Статья 262).

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 ТК РФ;

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117, составляет 7 календарных дней.

- работникам - донорам в соответствии с Федеральным законом от 20.07.2012 № 125-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О донорстве крови и ее компонентов».

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска и присоединяются к основному отпуску работника.

Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков. В случае если работник имеет

право на несколько видов дополнительных отпусков, эти отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску полностью.

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие 40 (сорока) лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсию за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

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

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются

достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

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

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возник-

новению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

Профсоюзный комитет:

- при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

- готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

- осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнением законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

- участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

- организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

Обязанности работников в области охраны труда (статья 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем

месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части 2 статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

- соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».

Стороны договорились:

- по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (статья 224 ТК РФ);

- обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (статья 225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда,

ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Каждому работнику гарантируется право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства.

Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы это право соблюдалось неукоснительно. Лица, нарушающие данное право работников, привлекаются к ответственности в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Работники обязуются уважительно относиться к правам личности представителей работодателя, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.

Работодатель обязуется обеспечить:

- право работника на защиту его персональных данных в соответствии с действующим законодательством РФ;

- право работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др.), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в размере и в порядке, установленном действующим законодательством РФ и Самарской области, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду при предоставлении документов (билетов), подтверждающих указанные расходы;

- расходы по найму жилого помещения при предоставлении документов, подтверждающих указанные расходы;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При расторжении трудового договора работник получает выходное пособие в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

Работникам на основании их заявления и подтверждающих документов, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами – до 5000 тысяч рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) – до 5000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) – до 5000 рублей.

Выплаты социального характера производятся при наличии средств в фонде оплаты труда.

Работникам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, предоставляет 2 недели отпуска без сохранения заработной платы и очередной отпуск в удобное время (статья 263 ТК РФ).

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в учреждения высшего профессионального образования по заочной или очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях по специальностям, необходимым для учреждения, при наличии финансовой возможности предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы для участия в промежуточных аттестациях согласно справке-вызову образовательного учреждения, если они превышают количество календарных дней, предусмотренных статьей 173 ТК РФ.

## **9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее - молодых педагогов) и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первые три года их работы в учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности молодых педагогов;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами учреждения.

Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в его деятельности;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первые три года их работы в учреждении;
- обеспечить установленные в учреждении (Коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

## **10. ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Работодатель в целях социального партнерства обязуется создать условия и не препятствовать деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в учреждении. С этой целью представителю выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется право участвовать в работе коллегиального органа управления учреждением.

Профсоюзному активу предоставляется не менее 1 часа в неделю с сохранением среднего заработка для ведения профсоюзной работы, а также необходимое время с сохранением среднего заработка для участия в краткосрочной учебе, работе съездов, конференций, пленумов, президиумов выборных профсоюзных органов, создаваемых профсоюзом.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного со-

гласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статья 39 ТК РФ).

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

При наличии письменных заявлений членов профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза.

Работодатель обязуется согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации проекты актов, затрагивающих социально - трудовые интересы работников. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учета рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, положения о премировании и оплате труда, утверждения правил внутреннего распорядка, применение поощрений, разработки инструкций по охране труда.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии учреждения, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, комиссии по специальной оценке рабочих мест, охране труда, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссий, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа первичной признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

Работодатель обязан приостановить по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения, а также признает, что проведение заседаний профкома, профсоюз-

ных собраний допускается в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Информация о деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций отображается на информационном стенде в здании учреждения и на его официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Стороны договорились, об отказе от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом

порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

Изменения и дополнения вносятся в настоящий коллективный договор по взаимному согласию сторон, в том же порядке, в каком был принят настоящий коллективный договор.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

Работодатель и профком ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

Настоящий коллективный договор совершен в двух подлинных экземплярах, состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора. Первый из них направляется работодателю, второй — профкому.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Контроль исполнения коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его и соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Стороны, подписавшие коллективный договор

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

\_\_\_\_\_/Зубкова Н.В./  
«01» апреля 2025 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

\_\_\_\_\_/Астрелина О.Н./  
«01» апреля 2025 г.