


УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ «Центр «Стратегия»  
г. Калуги

  
Т. А. Рыжичкина

«27» 06 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Центр «Стратегия»  
г. Калуги

  
Е. В. Коржуева

«27» 06 2022г.

## Коллективный договор

### муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Стратегия» города Калуги на 2022–2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Руководитель органа по труду

(должность, фамилия, инициалы)

М. п.



ГОРОДСКАЯ УПРАВА	
(исполнительно-распорядительный орган) городского округа "Город Калуга)	
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР	34-66
ДАТА РЕГИСТРАЦИИ	27.06.2022
Ермаков ИВ	
М.П.	(подпись)

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее-договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Стратегия» города Калуги (далее-Центр).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ;  
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы от 06 декабря 2017 г.;

Соглашение №1 от 10.01.2017г. между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключен 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, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя-директора Центра Коржуевой Елены Васильевны (далее-работодатель);

- работники Центра в лице их представителя- первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Рыжичкиной Татьяны Алексеевны (далее выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.



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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. 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.

1.10. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечению срока действия коллективного договора от действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий, что не противоречит трудовому законодательству.

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Центра непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о деятельности Центра, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;



- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

## **II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3. Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника, по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не может ухудшать положение работников, определяемое трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день его заключения.

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

3.7. Трудовой договор с работником, как правило заключается на неопределенный срок статья 58 ТК РФ.

3.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

3.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора статья 57 ТК РФ.



3.10. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73,162 ТК РФ).

3.11. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

3.12. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.13. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.15. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

3.16. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

3.17. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость повышения квалификации профессиональной переподготовки для нужд Центра.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых направлений повышения квалификации и специальностей профессиональной переподготовки на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать повышение квалификации и профессиональной переподготовки работников.

4.3.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.3. При направлении 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).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего постдипломного образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

## **V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО**

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности 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 (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты устройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Центра (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома( ст.82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Центра инвалидов.

5.5. Стороны договорились о том, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, беременных женщин, в период временной нетрудоспособности, в период отпуска.

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

5.5.3. Работникам, высвобожденным из Центра в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности



пользоваться на правах работников Центра услугами медицинских, детских дошкольных, культурных, спортивно-оздоровительных учреждений.

5.5.4. 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 штата.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными обязанностями работников.

Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени-40 часов в неделю за ставку заработной платы согласно ст. 91 ТК РФ.

Для педагогических работников Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени- 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для учителей-логопедов, учителей-дефектологов Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени-20 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников может устанавливаться с учетом норм часов педагогической работы. Установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнении дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Центра.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников согласно ст. 92 ТК РФ.

6.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для работников Центра устанавливается в следующих случаях:

- по обоюдному соглашению между Работодателем и работником;
- по просьбе беременных женщин;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Работники Центра в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам с учетом мнения Профсоюза и при письменном согласии работника. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период устанавливается в один год.



6.6. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте 18 лет и другие категории лиц согласно ст. 96 ТК РФ.

6.7. Работники Центра имеют пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем.

Время перерыва для отдыха и приема пищи (не менее 30 минут) (ст. 108 ТК РФ), а также график дежурств работников по Центру, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка Центра.

6.8. Режим рабочего времени (время начала и окончания рабочего дня) может быть изменен (сместен) при сохранении продолжительности времени рабочего дня и без ущерба для функционирования Центра (выполнения функциональных обязанностей сотрудником) на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- для систематического сопровождения детей дошкольного и младшего школьного возраста в соответствующие образовательное учреждение;
- для продолжения необходимого амбулаторного лечения;
- при необходимости ухода за престарелыми (больными) близкими родственниками;
- при служебной необходимости в целях оптимизации работы Центра по расширению доступности предоставляемых услуг.

В заявлении работникам указывается причина изменения режима рабочего времени и срок (временной период) изменений.

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном нормами действующего законодательства о труде.

6.11. Всем педагогическим работникам Центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам Центра - 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью - 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.



О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем, за две недели до его начала.

Продление, перенос, разделение отпуска, а также отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой неиспользованная часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полный рабочий год.

Сотрудникам, которым предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полный рабочий год.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.16. Супругам, родителям и детям, работающим в Центре, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.17. Работникам Центра предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника (детей работника) - 3 дня;

- близким родственникам в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

- для прохода детей в армию - 1 день;



- сотрудникам-выпускникам, совмещающим работу с учебой в ВУЗе и сотрудникам Центра, имеющим детей – выпускников (выпускной вечер, вручение диплома)- 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- в случае похорон родных и близких-3 дня;

- для прохождения срочных медицинских обследований- 1 день;

- тяжелого заболевания близкого родственника- 3 дня;

- в случае дня рождения работника Центра- 1 день. Если день рождения выпадает на выходной или праздничный день, то дополнительный оплачиваемый день предоставляется работнику Центра за день до дня рождения, либо сразу после него;

- для ликвидации аварии в квартире/ доме работника-1-2 дня в зависимости от последствий.

6.18. Отдельным категориям основных работников Центра по согласованию с администрацией при условии отсутствия существенных последствий на рабочий процесс устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска

- не освобожденному от основной работы Председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня;

- работникам с ненормированным рабочим днем (директор, заместитель директора, заместитель директора по АХР) - 3 дня;

- работникам, проработавшим без больничного листа в течение учебного года - 2 дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Отпуск работников Центра, имеющих ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней, со всеми льготами не может превышать 58 календарных дней. Отпуск остальных работников Центра, имеющих отпуск 28 календарных дней, не может превышать 33 календарных дня.

6.19. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

7.1. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже одного раза в денежной форме. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 6 и 21 числа текущего месяца. Выплата заработной платы осуществляется посредством использования пластиковых карточек через банкоматы.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной законодательством, и включает в себя:

- должностной оклад (ставка заработной платы), который формируется из базового оклада (базовой ставки заработной платы) и базовых коэффициентов в зависимости от должности (профессии, специальности) на основе профессиональных квалифицированных групп (далее- базовый коэффициент) и повышающих коэффициентов в зависимости от различных факторов;

- доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, установленные директором Центра в соответствии с Положением о системе оплаты



труда руководителя и работников муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Стратегия» города Калуги (далее-Положение);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

7.4. Доплата заместителям руководителя и педагогическим работникам Учреждения:

- при присвоении почетного звания «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников-профилю выполняемой работы, производится в размере 3000 рублей в месяц;

- при присвоении почетного звания Российской Федерации- в размере 1500 рублей в месяц;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта», почетными знаками «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» и «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», нагрудным значком Госкино СССР и ЦК профсоюза работников культуры «Отличник кинематографии СССР», значком Министерства культуры СССР «За отличную работу», нагрудными знаками Министерства культуры РФ за достижения в культуре» и «Почетный кинематографист России», нагрудным знаком Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации «За высокие достижения», при условии соответствия вышеперечисленных наград-профилю учреждения, а педагогических работников-профилю выполняемой работы - в размере 1000 рублей в месяц;

- руководящим и педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень, устанавливаются надбавки в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 г. № 17-03 «О науке и научно-технической деятельности в Калужской области» в размере:

- 3000 рублей - за ученую степень кандидата наук;

- 7000 рублей - за ученую степень доктора наук пропорционально отработанному времени.

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

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

7.7. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам учреждения.

## **VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:



8.1. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

8.2. При наличии (экономии) фонда оплаты труда сотрудникам по их заявлению в случае тяжелых личных обстоятельств или иных обстоятельствах выплачивается материальная помощь.

8.3. Осуществляется из средств экономии (при их наличии) выплату дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

## **IX. ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Работодатель в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.3. Обеспечить 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 связанных с загрязнением.

9.1.4. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

9.1.5. Проводить обучение по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на работе, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

9.1.6. Информировать 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.

9.1.7. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.8. Проводить расследование и учет несчастных случаев в Центре, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии со статьей 36.1 ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.



9.1.9. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.10. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим в Центре, обучения по использованию 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.

9.1.12. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

9.1.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.1.15. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Центра.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается 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.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).



10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.

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

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Центр по аттестации методистов или педагогических работников, аттестации администрации, работников бухгалтерии, аттестации технического и рабочего персонала, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной переподготовки и повышения



квалификации работников, перечень необходимых специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать интересы и права 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем Центра и его заместителем 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).

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.10. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

11.11. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

11.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Центре.

## **XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Ответственность сторон:



12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Разрабатывают совместный ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

12.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного договора.