

Представитель работодателя -

директор МБУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»

 Л.Е. Беспалочникова

«17» февраля 2023 г.

(подпись)

(печать)

Представитель работников -

председатель совета органа общественной самодеятельности

 А.Е. Малюкова

(подпись)

«17» февраля 2023 г.

(печать)

**Изменения и дополнения
к коллективному договору
МБУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
от 18 февраля 2020 года**

1. Пункт 8.9 раздела 8. Заключительные положения изложить в следующей редакции: «Срок действия коллективного договора продлить на три года с «17» февраля 2023 года по «17» февраля 2026года».

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02 39 06 08.
92000, 92400 09365
«07 марта 2023 г.
 О.К. Тралко
Подпись Ф.И.О.

Директор
МБУ «Центр психолого-
педагогической реабилитации и
коррекции»

 Бесшапочникова Л.Н.

«15» февраля 2020 г.

Председатель
Совета Органа
общественной самодеятельности

 Малюкова А.Е.

«18» февраля 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-
педагогической реабилитации и коррекции для детей дошкольного и
младшего школьного возраста»

на 2020 – 2023 годы

Документ подписан электронной подписью
Бесшапочникова Лариса Николаевна
директор
МБУ "ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ И КОРРЕКЦИИ
"

Серийный номер:
01D6FECAC423AE90000000072C4B0002
Срок действия с 09.02.2021 до 09.02.2022
УЦ: ООО "АСТРАЛ-М"
Подписано: 07.10.2021 10:04 (UTC)

ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»

Коллективный договор зарегистрирован

Регистрационный номер: 02.39.06.08.92000.92400.00672

Инспектор отдела социально-трудовых
отношений Шиф Магур Н.В. 02. 2020 г.

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции для детей дошкольного и младшего школьного возраста» (далее Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель, в лице директора Бесшапочниковой Ларисы Николаевны, работники учреждения, в лице их представителя председателя Совета органа общественной самодеятельности (СООС) Малюковой Аллы Евгеньевны.

1.2. Предмет Договора

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.

1.3. Действие договора распространяется на всех работников Центра.

1.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Центра.

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

1.7. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;
- настоящий договор устанавливает для работников Центра условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами г. Калининграда и не может ухудшить положение работников.

- 1.8. Работодатель и Совет органа общественной самодеятельности доводят текст настоящего договора до сотрудников.
- 1.9. Договор вступает в силу с момента подписания и действует три года.

Раздел 2

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:
 - 2.1.1. Должностные оклады устанавливаются согласно штатному расписанию, доплаты и надбавки в соответствии с Положением о системе оплаты труда.
 - 2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в банке за счет работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата производится накануне.
 - 2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы, производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
 - 2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Совета органа общественной самодеятельности (ст.372 ТК РФ).
 - 2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.
 - 2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) на текущий финансовый год.
 - 2.1.7. При выполнении работ с вредными условиями труда, работникам производить доплаты по итогам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.
 - 2.1.8. Дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу устанавливать на основании Положения об оплате труда в муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции для детей дошкольного и младшего школьного возраста».
 - 2.1.9. Стимулирующие надбавки выплачивать на основании Положения о стимулирующей части фонда оплаты труда.
 - 2.1.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в соответствии с Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда.
- При выполнении дополнительной работы путем увеличения объема работ, расширения зон обслуживания, производить доплаты в соответствии с Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1.11. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере **35%** к базовой части (должностному окладу, ставке заработной платы) заработной платы. Доплата исчисляется исходя из часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы).

2.1.12. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1.13. При наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премии (разовые выплаты) к следующим праздничным датам, предусмотренным ст. 112 ТК РФ:

- Премии выплачиваются к юбилейным датам работников, достигших 50, 55, 60, 65, 70 лет;

- Дню защитника Отечества (работникам мужского пола);

- Международному женскому дню (работникам женского пола);

- День учителя;

- В связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;

а также другие единовременные (разовые) премии.

Размер указанных премий зависит от финансового положения учреждения и согласовывается Советом Центра.

При наличии дисциплинарного взыскания премия не выплачивается в течение всего срока действия его взыскания.

2.2. Стороны договорились:

▪ определять фонд оплаты труда для работников Центра исходя из ставок заработной платы (должностных окладов) НСОТ и бюджетных ассигнований;

▪ предусмотреть средства в бюджете для направления педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности (не реже чем **один раз в три года**), других работников, в случаях предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, если профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников является условием выполнения определенных видов деятельности (подпункт 2) пункта 5. ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 ТК РФ).

▪ Совет органа общественной самодеятельности контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3. Гарантии и компенсации

2.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в случаях: при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных

обязанностей; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника, в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными [законами](#).

Раздел 3

ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету органа общественной самодеятельности не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.
- В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и Совету органа общественной самодеятельности информацию о возможном массовом увольнении.
- 3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов оказываемых услуг, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Совета органа общественной самодеятельности.
- 3.3. При сокращении численности или штата работников организации, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - проработавшим в организации более 10 лет.
- 3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
- 3.5. С целью сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:
- не использует прием иностранной рабочей силы;
 - приостанавливает наём новых работников;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
- 3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Работодатель содействует работникам, желающим пройти подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование.

Раздел 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).
- 4.2. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается продолжительность рабочего времени по результатам специальной оценки условий труда.
- 4.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена в соответствии со ст. 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - не более 36 часов в неделю.
- 4.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.
- Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, по желанию работника может применяться неполное рабочее время для:

-женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

-лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.5. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда (ст.96 ТК РФ).

4.6. В случае производственной необходимости, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения Совета органа общественной самодеятельности ст.105 ТК РФ.

4.7. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.8. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Педагогическим, медицинским работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»);

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения Совета органа общественной самодеятельности Центра не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года:

- присоединение к отпуску за следующий рабочий год;
- выплата компенсации;
- денежной компенсацией по письменному заявлению работника может быть заменена часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая **28 календарных дней**.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

4.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, условия которого определяются законодательством.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.12. 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:

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами ст. 128 ТК РФ.

4.13. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Она допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Совета органа общественной самодеятельности Центра, привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.

4.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

Раздел 5 ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда (Приложение 10);
- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проводить обязательные предварительные и периодические медосмотры (Приложение 9);
- для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в период работы;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (Приложение № 7).

5.2.1. Выдавать смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами (Приложение № 8).

- 5.2.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, компенсации в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (Приложение № 5).
- 5.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением плана мероприятий по охране труда.
- 5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и Совета органа общественной самодеятельности в количестве 3 человек.

Раздел 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

- 6.1. В случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, компенсации, согласно действующего законодательства.
- 6.2. Производить оплату работникам по временной нетрудоспособности за первые 3 дня больничного листа.

Раздел 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

- 7.1. Безвозмездно предоставить Совету органа общественной самодеятельности оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний.
- 7.2. Нормативно-правовые акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учётом мнения (по согласованию) органа общественной самодеятельности.
- 7.3. Предоставлять Совету органа общественной самодеятельности по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 7.4. Предоставлять, в установленном законодательством порядке, Совету органа общественной самодеятельности информацию о деятельности

Центра для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

- 7.5. Представления Совета органа общественной самодеятельности о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

Раздел 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия, принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- 8.3. Контроль над выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, соответствующий орган по труду (Министерство социальной политики Калининградской области) в согласованных порядках, формах и сроках. В целях более действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.
- 8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 8.5. Работодатель, в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке, обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Центра.
- 8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
- 8.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

