



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тамбовского областного государственного бюджетного  
образовательного учреждения «Центр психолого-педагогического  
сопровождения и коррекции «Гармония»  
на 2018-2021 гг.

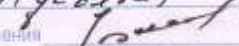
От работодателя:  
Директор ТОГБОУ «Центр  
психолого-педагогического  
сопровождения  
и коррекции «Гармония»  
  
О.В.Сизова

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Л.В. Колтинова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении  
труда и занятости населения Тамбовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Начальник управления \_\_\_\_\_  
Ф.И.О. расшифровка подписи

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	374-18 от 23.08.2018
На	9 (девети) ЛИСТОВ
Начальник управления	

МП.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ТОГБОУ «Центр психолого-педагогического сопровождения и коррекции «Гармония» (далее - учреждение).

1.2. Правовой основой настоящего коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Закон «Об организации социального партнерства в Тамбовской области»;
- Областное отраслевое Соглашение работников учреждений образования Тамбовской области на 2017-2019 гг.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-трудовых гарантий, созданию благоприятных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель – в лице директора (в дальнейшем Работодатель);
- Работники – в лице первичной профсоюзной организации (далее - Профком).

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе - совместителей).

1.7. Работодатель:

- в течение 7 календарных дней со дня подписания направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в управление труда и занятости населения Тамбовской области (статья 50 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней с момента его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- обязан ознакомить работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с коллективным договором.

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

1.9. При смене формы собственника учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности к другому собственнику.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения.

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. Разногласия по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются сторонами в установленном порядке.

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

1.15. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют стороны социального партнерства и управление труда и занятости населения Тамбовской области.

## **II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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

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

2.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статьи 77-84 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.10. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (статья 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации могут быть предоставлены в соответствии со статьями 178, 180, 261 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.12. Уведомление профкома при проведении процедуры сокращения штата или численности должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень всех имеющихся вакансий.

2.13. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют сотрудники, 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; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- дополнительными основаниями на оставление работников на работе являются наличие в семье супруга (супруги), имеющего статус безработного; длительный, не менее 20 лет, стаж педагогической работы в учреждениях образования; работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет; работники, имеющие более длительный стаж работы в данном

учреждении.

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

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПОЛУЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАПРАВЛЕНИЕ НА ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ**

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. В случае направления работника для подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получения дополнительного профессионального образования, а также направления на прохождение независимой оценки квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 167, 168 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и устанавливает работникам оплату труда в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня решения аттестационной комиссии.

### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 - часовая рабочая неделя (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации); для остальных работников – 40 - часовая.

4.2. Графики работы, расписание учебных занятий утверждаются работодателем с учетом мнения профкома.

4.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 334 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. График предоставления ежегодных отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового Кодекса

Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя учреждения.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.8. В соответствии со статьей 335 Трудового Кодекса Российской Федерации педагогические работники организации, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тамбовской области от 05.02.2016г. №629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016г. № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017), постановлением администрации области от 23.08.2011 №1098 «О мерах материальной поддержки учителей и медицинских работников отдельных областных государственных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области».

5.2. Особенности условий труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду и другие факторы, выделяющие особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных, учитываются при установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, в полном объеме распространяются действующая в учреждении система оплаты труда, порядок и условия начисления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

5.4. Выплата премии работникам учреждения производится в пределах средств, выделенных на оплату на соответствующий год, в зависимости от вклада работника в общие результаты работы учреждения: за качественный, добросовестный эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на, него должностной инструкцией). Конкретный размер премии для каждого работника устанавливается приказом руководителя.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются

(25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца).

5.6. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.8. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

5.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

## **VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (55, 60 лет), на погребение и прочие нужды на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

6.2. Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базовой (повышенной) тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада), установленной на день ее выплаты. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом работодателя в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение временных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда между работодателем и профкомом учреждения.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда» (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.3. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников

от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам совместных комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.8. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения за счёт средств работодателя.

7.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом формирует и утверждает совместную комиссию (комитет) по охране труда.

7.10. Работодатель обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты» (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации), специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.11. Раз в 5 лет осуществляется пересмотр инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ с учетом мнения (по согласованию) профкома.

7.12. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы при наличии их письменных заявлений.

8.2. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.3. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, по аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда» (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации), по охране труда, по социальному страхованию.

8.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.5. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- принятие локальных нормативных актов;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статьи 190, 372 Трудового



Кодекса Российской Федерации);

-создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового Кодекса Российской

Федерации);

- составление графиков сменности (статья 103 Трудового Кодекса Российской Федерации);

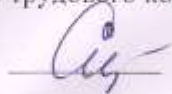
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193,194 Трудового Кодекса Российской Федерации) и т.д.

Настоящий коллективный договор подписан «01» 08 2018 г.

Коллективный договор действителен до «01» 08 2021 г.

По поручению трудового коллектива подписали:

Директор



О.В.Сизова

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Л.В. Колтинова

юй  
ин

1

ИСТИ  
131  
ТАК