

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» Брединского района

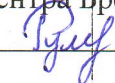
**Коллективный договор на 2023-2026 гг.**

От работодателя  
Директор МБОУ ППМС центра  
Брединского района

  
/Рудковская Т.В.



От работников  
Председатель первичной  
Профсоюзной организации МБОУ ППМС  
центра Брединского района

  
/Румянцева А.Л.

## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» Брединского района (МБОУ ППМС центр Брединского района)

1.2 Согласно статье 27 ТК РФ коллективный договор считается одной из форм социального партнерства.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК 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»;
- законодательные и иные нормативные правовые акты.

Коллективный договор заключен 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 по сравнению для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением.

1.3 Сторонами коллективного Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – Директор МБОУ ППМС центра Брединского района Рудковская Татьяна Валерьевна (далее – Работодатель);
- работники МБОУ ППМС центра Брединского района в лице их представителя- председатель первичной профсоюзной организации Румянцева Арина Леонидовна (далее – Председатель).

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя МБОУ ППМС центра Брединского района представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

- 1.6 Работодатель знакомит работников с содержанием коллективного договора, как и с его изменениями, в течении 14 дней с момента подписания. Председатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.
- 1.8 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
- 1.9 Настоящий договор вступает в силу с 20.06.2023г. и действует до 20.06.2026 года.
- 1.10 Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией непосредственно работниками и через профсоюз:
- учет мнения;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе центра, внесении предложений по его совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - другие формы ( ст.53 ТК РФ).
- 1.11 Для достижения поставленных целей:
- Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ППМС центре, и сообщать Председателю свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
  - Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных.
- 1.12 Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

## 2. Трудовой договор

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБОУ ППМС центра Брединского района, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Стороны договорились о том, что:
- 2.1.1 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.1.2 В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.
- 2.2 Работодатель обязуется:
- 2.2.1 При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.
- 2.2.2 При составлении штатного расписания определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организации.
- 2.2.3 Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования.
- 2.2.4 Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.
- 2.2.5 При приеме на работу ( до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ ППМС центре и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

- работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.
- 2.2.6 Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- 2.2.7 Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора.
- 2.2.8 Сообщать Председателю в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками.
- 2.2.9 Осуществлять учет мнения Председателя при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой ст.81 ТК РФ с работником- членом Профсоюза.
- 2.2.10 Учитывать, что при установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый календарный год, ее объем как правило, сохраняется. Объем работы педагогическим работникам устанавливается согласно тарификации.
- 2.3 Председатель обязуется:
- 2.3.1 Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по регулированию трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда.
- 2.3.2 Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложением к коллективному договору.
- 2.3.3 Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек работников, предусмотренных трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей.
- 2.3.4 Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1 Рабочее время определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Председателя, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 3.2 Для директора и уборщика служебных помещений МБОУ ППМС центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:
- педагог-психолог 36 часов;
  - учитель-логопед, учитель-дефектолог 20 часов;
  - социальный педагог- 18 часов.
- 3.4 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная и воспитательная работа, в том числе индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями.
- 3.5 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 3.6 Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст.93 ТК РФ.
- 3.7 Во время ремонта педагогические работники и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 3.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Председателя не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.
- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. График обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

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

На основании листа нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.10 Работодатель обязуется:

3.10.1 По семейным обстоятельствам и другими уважительными причинами работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.10.2 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.11 Учреждение работает в режиме пятидневной рабочей недели с 09:00 до 17:00. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Перерыв на питание работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы работников, и составляет не менее 30 минут и не более 2 часов, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

3.12 Работодатель гарантирует, что при направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

3.13 Председатель обязуется:

3.13.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.13.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст.372 ТК РФ.

3.13.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

#### **4. Оплата и нормирование труда.**

4.1 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она перечислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются:

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 22 числа текущего месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца (остаток) выплачивается 7 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2 При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику (оплата отпуска, выплат при увольнении и др.);
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2 Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в котором должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.3 Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда МБОУ ШПМС центра Брединского района, трудового договора.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;



- выплаты стимулирующего характера (выплаты за качество выполняемых работ, за непрерывный стаж работы, премиальные выплаты по итогам работы и др.).
- 4.4 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты 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 он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 4.5 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок не более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 4.6 Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
  - при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.
- 4.7 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами учреждения.
- 4.8 В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.
- 4.9 Тарификация работников производится один раз в год перед началом календарного года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.
- 4.10 Работодатель обязуется обеспечивать:
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.80 ТК РФ);
  - выплаты при увольнении в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

- 4.11 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного на работе на условиях совместительства.
- 4.12 Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Изменение размеров окладов (должностных окладов) утверждается решением постановлением Администрации Брединского муниципального района в порядке, установленном муниципальными правовыми актами, и отражается в Положении об оплате труда работников учреждения.

## **5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

- 5.1 Стороны договорились о том, что:
- 5.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с Председателем на каждый календарный год определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовкой) педагогических работников.
- 5.1.2 Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 5.1.3 Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд учреждения.

## **6. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились о том, что работодатель:

- 6.1 С учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации примеряет меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:
- объявления благодарности;

- награждения почетной грамотой.
- 6.2 Проводит культурно-массовые мероприятия в связи с днем учителя, новым годом, праздником 8-е марта.
- 6.3 Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Первичной профсоюзной организации.
- Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:
- 6.4 Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

## **7. Охрана труда и здоровья.**

- 7.1 Работодатель обязуется:
- 7.1.1 Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.1.2 Проводить в установленном законодательством РФ порядке специальную оценку труда на рабочих местах. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- 7.1.3 Проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи, проведении инструктажей по охране труда.
- 7.1.4 Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников учреждения.
- 7.1.5 Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров. Предоставляет работникам возможности прохождения диспансеризации в соответствии с ТК РФ и дни с сохранением заработной платы при прохождении углубленной диспансеризации для работников, переболевших коронавирусной инфекцией Covid-19.

- 7.1.6 Обеспечивать наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.
- 7.1.7 Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкции по охране труда;
- 7.1.8 Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 7.1.9 Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка.
- 7.2 Работники обязуются:
- 7.2.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 7.2.2 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательном порядке.
- 7.2.3 Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.
- 7.2.4 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.2.5 Незамедлительно извещать директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе, о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 7.2.6 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
- 7.2.7 Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности.**

- 8.1 Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 8.2 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работ образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 8.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- 8.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 8.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- 8.2.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;
- 8.2.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за

правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- 8.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
  - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
  - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 8.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 8.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- 8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия 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 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

- 9.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 9.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 9.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 9.10. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 9.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора.**

Стороны договорись:

- 10.1 Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию;
- 10.2 Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год;
- 10.3 Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год;
- 10.4 Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения;
- 10.5 Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора.

## 11. Заключительные положения

Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения в течение 14 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

- 11.1 Работодатель размещает в течение 10 рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) в формате PDF в сети «Интернет»;
- 11.2 Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания коллективного договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись;
- 11.3 До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- 11.4 Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются работодателем и председателем первичной профсоюзной организации и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора;

11.5 Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Проинформировано, пронумеровано

и скреплено печатью

на 2 листах

Директор МБОУ ЦПМС Центр

Рудковская Т.В.



Администрация Брединского муниципального  
района Челябинской области  
Вх. № 303-к от "26" июня 2023 г.  
Ведущий специалист:  
Земцова О.В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО  
ОТДЕЛ ПРАВОВОГО ОБЕСП  
Подпись [Signature]