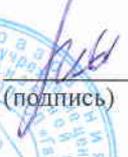
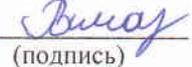


Директор МБУ ЦППМСП  
«Гармония» г.Волгодонска

  
Г.Н.Мельничук  
(инициалы, фамилия)

«13» апреля 2021г.

Представитель, избранный  
работниками МБУ ЦППМСП  
«Гармония» г.Волгодонска

  
Т.Н.Рамазанова  
(инициалы, фамилия)

«13» апреля 2021г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного учреждения  
центра психолого-педагогической, медицинской  
и социальной помощи «Гармония» г.Волгодонска  
с 13.04.2021 по 12.04.2024**

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный №15555/21-942  
от 26.05.2021г.

г. Волгодонск  
2021

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются муниципальное бюджетное учреждение центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония» г.Волгодонска (далее - Центр) в лице директора Мельничук Галины Николаевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники в лице представителя трудового коллектива, Рамазановой Татьяны Николаевны, избранного работниками учреждения, именуемого «Представитель трудового коллектива».

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами 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 по созданию более благоприятных условий труда в соответствии действующим законодательством, нормативными правовыми актами.

1.4. Предметом Коллективного договора является 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.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от стажа работы, членства в профсоюзе, режима занятости.

1.6. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (федеральным, областным, отраслевыми соглашениями).

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в Коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Центра, расторжения трудового договора с его руководителем.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Центра в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации Центра Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Представителем трудового коллектива:

1.10.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.10.2. Соглашение по охране труда.

1.10.3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.10.4. Должностные инструкции всех категорий работников.

1.10.5. Инструкции по охране труда Центра.

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу определяются заключением письменного трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор);

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, региональным и городскими отраслевыми соглашениями, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается между Работодателем и работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора под роспись выдается работнику в день подписания сторонами трудового договора.

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

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.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.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными законодательными актами.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть дополнены или (и) изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем и являются неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 60 ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для работников, указанных в ст. 70, 71 ТК РФ.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст.71 ТК РФ). Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.8. В случае если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре, Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников.

### **III. Организация труда, рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

3.3. В Центре устанавливается смешанный режим работы: 5 и 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала.

3.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- педагогу-психологу, социальному педагогу, методисту – 36 часов в неделю;

- учителю-логопеду, учителю-дефектологу – 20 часов в неделю;

- педагогу дополнительного образования – 18 часов в неделю.

3.5. Педагогические работники Центра вправе осуществлять работу по совместительству, порядок которой регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». Продолжительность работы по совместительству определяется по соглашению между работником и Работодателем и не может превышать по каждому трудовому договору половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

3.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их письменному заявлению.

3.9. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупредить работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений.

3.10. Руководящим работникам; работникам из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

3.11. Педагогическим работникам: педагогу-психологу, методисту, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования предоставляются ежегодные основные

оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, пункт 3 части 5 ст. 47, часть 7 ст. 51 и часть 4 ст. 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.12. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

За эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 календарных дней (статьи 101 и 119 Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 55-ФЗ; пункт 6 решения Волгодонской городской Думы от 23.04.2008 №58 «Об утверждении Положения о ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета»).

3.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. 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.

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

-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 5 календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.17. Продление, перенесение, разделение ежегодного основного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.19. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.20. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

3.21. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Центра.

3.22. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников Центра. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку (педагогическую работу).

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.23. Работодатель имеет право предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и условиях, установленных законодательством РФ.

3.24. Работникам Центра предоставляется время перерыва для отдыха и питания.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников Центра регулируется Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония» г.Волгодонска и включает размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: «8» и «23» числа, 23 числа – за первую половину месяца; 8 числа – за вторую половину месяца. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпусков и выплат при увольнении (ст.236 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника Центра (ст.136 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику Центра, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику Центра;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

4.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (совмещение должностей).

4.7. Работникам Центра гарантируются (ст.159 ТК РФ):

- государственное содействие системной организации нормирования труда;

- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников Центра или устанавливаемых Коллективным договором.

Применение в учреждении систем нормирования труда определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония» г.Волгодонска.

4.8. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.9. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Индексация заработной платы производится всем лицам, работающим по трудовому договору.

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5.1. В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются с участием Представителя трудового коллектива.

5.2. О сокращении численности или штата работников Работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

5.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Центра пользуются категории, предусмотренные ст. 179, 180 ТК РФ, лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставить право каждому работнику на повышение профессиональной квалификации, дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.1.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату 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).

6.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

6.2. Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации педагогических работников на соответствие занимающей должности в соответствии с действующим законодательством. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических

работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

Аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании личного заявления педагогического работника в министерство общего и профессионального образования Ростовской области. Работодатель по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Представителем трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10. Осуществлять совместно с Представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.11. Оказывать содействие 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.

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, медицинских осмотров и диспансеризации работников Центра.

7.13. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.14. Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции труда профсоюза.

### **VIII. Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель и Представитель трудового коллектива в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

8.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования.

8.2.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников.

8.2.3. Разработать и реализовать программу инвестирования средств в бюджет Пенсионного фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям.

8.3. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, Работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

8.3.1. Выделять работникам единовременное пособие на лечение при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере до 100% от тарифной ставки, оклада.

8.3.2. Предоставлять оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба, свадьба детей – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 3 календарных дня;
- похороны члена семьи – 3 календарных дня.

8.3.3. Оказывать материальную помощь работникам по письменным заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами.

8.4. Работодатель и Представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной работы.

### **IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

9.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению Коллективного договора.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

### **X. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон**

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

10.2. Выполнение Коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже 1 раза в год.

10.3. Представитель трудового коллектива рассматривает итоги выполнения Коллективного договора.

10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от Коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и

контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

### **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Перечень профессий, должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие СИЗ согласно Типовым отраслевым нормам.
2. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
3. Перечень контингентов, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам.

Приложение 1  
к коллективному договору  
13.04.2021г.

**Перечень профессий, должностей,  
которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие СИЗ  
согласно Типовым отраслевым нормам**

1. Уборщик служебных помещений.

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ  
соответствуют Типовым отраслевым нормам.

Директор МБУ ЦППМСП  
«Гармония» г.Волгодонска



Г.Н.Мельничук

Приложение 2  
к коллективному договору  
13.04.2021г.

**Перечень профессий работников,  
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства**

1. Уборщик служебных помещений.

Наименование и количество моющих и дезинфицирующих средств на  
календарный год

№ п/п	Наименование	Ед. измерения	Количество
1.	Средство для мытья пола. Семь Звезд «Лайм», 1л	шт.	9
2.	Чистящее средство ПЕМОЛЮКС 400г, «Лимон», порошок	шт.	6
3.	Средство для уборки туалета ЛАЙМА PROFESSIONAL «Морской бриз-WC Гель», утенок 750г	шт.	4
4.	Дезинфицирующее средство ДП-2Т 1 кг	шт.	2
5.	Мыло жидкое 5 л КЛИОС	шт.	4

Директор МБУ ЦППМСП  
«Гармония» г.Волгодонска



Г.Н.Мельничук

Перечень

**КОНТИНГЕНТОВ, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам в соответствии с приказами МЗ СР РФ №29н от 2021 года работников МБУ ЦППМСП «Гармония» г.Волгодонска**

№ п/п	Наименование участка, цеха, производственного	Наименование контингентов (професий)	Вредные и (или) опасные производственные факторы (по приказу №29н) (приложение №1)	Вредные и (или) опасные работы (по приказу №29н) (приложение №2)	Пункт № по приказу №29н(приложение №1)	Пункт № по приказу №29н (приложение №2)	Периодичность осмотра (по приказу №29н)		Количество лиц, подлежащих медосмотру			
							В ЛПУ	В центре профпатологии	Всего	Из них женщин	Всего	Из них женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1		Директор		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей		п.25	1 раз в год		1	1	1	1
2		Заместитель директора по УВР		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей		п.25	1 раз в год		1	1	1	1
3		Заведующий отделом подразделения		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей		п.25	1 раз в год		1	1	1	1
4		Педагог-психолог		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей		п.25	1 раз в год		5	5	5	5
5		Учитель-логопед		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей		п.25	1 раз в год		2	2	2	2

6	Педагог дополнительно го образования		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год	1	1	1	1	1
7	Главный бухгалтер	Электромагнитн ое поле широкополосног о спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2кГц - 400 кГц)	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.4.2.5., п.25	1 раз в год	1	1	1	1	1
8	Социальный педагог		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год	1	1	1	1	1
9	Уборщик служебных помещений	СМС. Тяжесть трудоого процесса	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.1.48., п.5.1., п.25	1 раз в год	1	1	1	1	1
10	Зам.директора по АХЧ *		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25	1 раз в год	1	1	1	1	1

Общее количество рабочих - 15 чел., из них женщин - 15чел.,  
лиц до 18 лет - нет,  
в том числе работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности  
общая/профессиональная - 0

Зам.директора по АХЧ МБУ ЦППМСП «Гармония» г.Волгодонска



Т.А.Холарина