

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

«государственное бюджетное учреждение Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Лад»  
на 2025 – 2028 гг.

От Работодателя:

Директор  
ГБУ СО «ЦППМСП «Лад»



И.В. Пестова

2025 г.

От Работников:

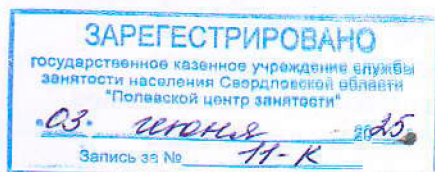
Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУ СО «ЦППМСП «Лад»

Е.В. Коробова

« 23 » мая 2025 г.

Утверждено на общем собрании трудового коллектива

№ 2 « 05 » мая 2025



г. Полевской  
2025 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладо» (далее - Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего договора являются: Работодатель в лице директора Пестовой Ирины Васильевны и работники Центра в лице председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - председатель первичной профсоюзной организации) Коробовой Екатерины Владимировны.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и работниками с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию социально-экономических условий, необходимых для эффективного и безопасного труда работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Центра.

Условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников Центра.

1.4. Стороны на добровольной основе принимают на себя обязательства соблюдать условия настоящего Коллективного договора. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, действующим Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг., Уставом Центра.

В случае изменения (издания новых, отмены) нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда и влияющих на условия настоящего Коллективного договора, применению подлежат действующие нормативные правовые акты.

1.6. Коллективный договор устанавливает уровень прав и гарантий работников Центра, а также их преимуществ и мер социальной поддержки в объеме, дополняющем и расширяющем положения нормативных правовых актов Российской Федерации и соглашений, распространяющихся на Центр, права и обязанности Сторон.

1.7. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных условий настоящего Коллективного договора любая Сторона вправе обратиться в письменной форме к другой Стороне с мотивированным предложением о внесении изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в установленном для его заключения порядке.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за исполнение настоящего Коллективного договора Стороны обязуются:

- 1) способствовать повышению результативности и эффективности деятельности Центра, в том числе повышению качества оказываемых услуг;
- 2) участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, формируемых в Центре;
- 3) соблюдать настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;
- 4) стремиться к урегулированию возникающих в Центре конфликтов, индивидуальных и коллективных трудовых споров на основе переговоров.

2.2. Работники обязуются:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Центра;

2) не допускать нанесения ущерба имуществу Центра, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

3) активно участвовать в работе собраний работников, иных общих мероприятиях, проводимых в Центре;

4) соблюдать и выполнять требования охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, предусмотренные нормами и инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и иными действующими в Центре нормами и правилами;

5) воздерживаться от участия в коллективных трудовых спорах при выполнении Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

6) обеспечивать участие своих представителей в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;

7) знакомиться с Уставом Центра, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Центра в случаях и порядке, определенных требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда и образования, а также организационно-распорядительными документами Центра;

8) выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Центра.

#### 2.3. Работодатель обязуется:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, Устав Центра, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Центра, настоящий Коллективный договор;

2) создать условия для ознакомления работников с Уставом Центра, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Центра в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда и образования;

3) создавать условия для соблюдения принципа открытости информации, затрагивающей социально-трудовые права работников, в том числе обеспечивать работникам возможность получать информацию об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4) не допускать ухудшения условий труда, отдыха и питания работников, в том числе в процессе принятия и реализации управленческих, финансово-хозяйственных и иных решений;

5) обеспечивать надлежащее санитарное и санитарно-эпидемиологическое состояние зданий и помещений Центра;

6) осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение расходов на оплату труда и иных расходов, связанных с трудовыми отношениями, социального пакета, льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

7) обеспечивать участие представителей Работодателя в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;

8) выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Центра.

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ЦЕНТРОМ**

3.1. В целях развития социального партнерства каждая из Сторон обязуется:

1) сотрудничать с другой Стороной в рамках реализации нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда и образования, в том числе строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства с соблюдением гарантий, предусмотренных для представительных органов работников;

2) осуществлять коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, проводить надзорно-контрольные мероприятия, направленные на выявление и пресечение нарушений нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования и труда, обеспечивать участие своих представителей в работе при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Коллективного договора;

3) признавать право другой Стороны на предъявление справедливых и взаимных требований, а также использовать возможности договорного процесса с целью учета общих интересов, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, и недопущения социальной напряженности в Центре;

4) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений, обеспечения и усиления гарантий социально-трудовых прав работников Центра, совершенствования его локальных нормативных актов, другим социально значимым вопросам;

5) обеспечивать регулярное и полное информирование другой Стороны по всем вопросам, относящимся к исполнению настоящего Коллективного договора;

6) представлять другой Стороне полную, достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

7) обеспечивать участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Коллективного договора.

3.2. Каждая из Сторон настоящего Коллективного договора признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, компромиссов и договоренностей.

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления совместной деятельности:

1) обеспечение соблюдения требований нормативных правовых актов Российской Федерации при разработке и внедрении локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Центра;

2) содействие повышению профессиональной квалификации работников Центра.

3.4. В целях развития социального партнерства и обеспечения участия представительных органов работников в управлении Центром Работодатель обязуется:

1) информировать представителей работников о действующих и (или) готовящихся к принятию локальных нормативных актов Центра, организовывать консультации для работников по вопросам их содержания, реализации и социально-экономических последствий;

2) создавать условия для участия представителей работников в работе коллегиальных органов управления Центра, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы работников;

3) не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации и (или) иного выборного представительного органа работников в посещении структурных подразделений Центра для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством Российской Федерации прав;

4) в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями, которые распространяются на Центр, при принятии управленческих решений и (или) локальных нормативных актов учитывать мнение первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников;

5) по письменному обращению первичной профсоюзной организации и (или) иного представительного органа работников Центра предоставлять им информацию (сведения) по вопросам численности и состава работников, условий труда (включая показатели по охране труда), заработной платы (в том числе о размерах средней заработной платы по категориям работников, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы), планирования и проведения мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, иным вопросам в обезличенной форме, а в отношении конкретного работника – при наличии его согласия, если иное не установлено соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Для целей развития социального партнерства и обеспечения участия представительных органов работников в управлении Центром первичная профсоюзная организация и (или) иной представительный орган работников обязуются:

1) обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Центра, в том числе при разработке и согласовании проектов его локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

2) оказывать помощь работникам Центра путем разъяснения особенностей применения нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования и труда, принятых Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3) содействовать предотвращению возникновения в Центре коллективных трудовых споров при условии выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

4) способствовать созданию работникам комфортных условий труда и повышению их заинтересованности в эффективном труде, в том числе посредством проведения мероприятий социальной направленности, проведения информационно-пропагандистских кампаний;

5) участвовать в организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе принимать участие в разработке проектов локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Центра, затрагивающих права и интересы работников;

6) обеспечивать участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления Центра, комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

#### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

4.1. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения работников и Работодателя регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда и образования, а также иными актами, содержащими нормы трудового права. При осуществлении профессиональной деятельности работники руководствуются Уставом Центра, локальными нормативными актами, планами (графиками) работ, организационно-распорядительными документами Центра, трудовым договором.

4.2. Основным документом, регулирующим отношения работника с Центром, является трудовой договор, заключаемый в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда. Работодатель обеспечивает заключение с каждым работником Центра трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, а также гарантии и меры социальной поддержки.

4.3. Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. До заключения трудового договора Работодатель обязан ознакомить лицо, принимаемое на работу, с Уставом Центра, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра и иными локальными нормативными актами, и организационно-распорядительными документами Центра, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Факт ознакомления подтверждается подписью соответствующего работника.

4.5. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

4.6. Работодатель обеспечивает своевременное в письменной форме уведомление работников о предстоящих изменениях условий трудовых договоров (в том числе об изменениях размеров оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, иных выплат) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам об их изменении (дополнении).

4.7. Прекращение трудовых отношений, в том числе расторжение трудовых договоров с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.8. Работодатель определяет и реализует кадровую политику в соответствии со стратегическими целями развития Центра на основе:

1) принципа сбалансированности организационной и штатной структуры, который обуславливает обоснованную и экономически целесообразную оптимизацию организационной структуры Центра, численности и штата работников;

2) принципа эффективности кадровой политики, отражающегося в работе по развитию кадрового потенциала Центра, в том числе за счет привлечения молодых специалистов, укомплектованности кадрами с уровнем квалификации, отвечающим требованиям квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов;

3) принципа объективности кадровой политики, оценки квалификации и эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с требованиями квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, в том числе посредством процедур аттестации;

4) принципа открытости кадровой политики, заключающегося в доступности информации об имеющихся в Центре вакансиях, о требованиях к лицам, принимаемым на работу;

5) принципа законности кадровой политики, строгого соблюдения нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования и труда, иных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии кадровых решений и их сопровождении на всех уровнях управления.

4.9. Изменение требований к квалификации работника по занимаемой им должности (выполняемой работе), в том числе установленных профессиональным стандартом, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, не может являться основанием для расторжения с ним трудового договора, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

4.10. Если организационно-штатные мероприятия, в том числе связанные с оптимизацией организационной и (или) штатной структуры Центра, приводят к высвобождению работников:

1) Работодатель исходит из принципа обеспечения гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с установленными нормами и правилами;

2) Работодатель принимает решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и Коллективным договором;

3) Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Центра;

4) высвобождение работников осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и (или) иного представительного органа работников в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором;

5) Работодатель предупреждает работников о возможном высвобождении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

6) Работодатель обеспечивает своевременное (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представление органам службы занятости и первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата;

7) помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда имеют:

- лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- родители (родитель), воспитывающие детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;

- работники-участники специальной военной операции.

8) в случае возникновения необходимости сокращения штата Работодатель обязуется ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.11. В целях мотивации и стимулирования работников, повышения эффективности труда в Центре устанавливаются следующие виды нематериальных поощрений:

- Благодарственное письмо ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо»;

- Почетная грамота ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо».

4.12. Условия и порядок поощрения работников определяются Работодателем в соответствующем локальном нормативном акте.

4.13. За особые трудовые заслуги работники могут быть выдвинуты для награждения наградами и знаками отличия местного, регионального, ведомственного уровней. В комиссию для определения работников, представляемых к награждению, включается представитель первичной профсоюзной организации работников Центра и (или) иного представительного органа работников.

## **5. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ**

5.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору



срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ч.1 ст.312.3 Трудового кодекса Российской Федерации либо по письменному заявлению дистанционного работника Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления направляет работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

5.3. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие Работодателя и работника осуществляется путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или путем обмена электронными документами без электронной подписи с использованием средств связи с обязательной фиксацией факта получения работником и (или) Работодателем документов в электронном виде. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и Работодателя путем обмена электронными документами каждая из сторон обязана подтверждать ответным письмом (в форме электронного документа) получение электронного документа от другой стороны в день получения такого документа.

Также взаимодействие Работодателя и дистанционного работника может осуществляться посредством видеосвязи, участия в видеоконференциях.

5.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным работником.

5.5. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой ([статья 62](#) Трудового кодекса Российской Федерации), Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

5.6. В случае необходимости Работодатель обеспечивает работников, выполняющих дистанционную (удаленную) работу, необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.7. Работники вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие им или арендованные ими оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Работодатель выплачивает работникам компенсацию за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.



Порядок, сроки и размеры компенсации определяются Работодателем отдельным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации и (или) иного представительного органа работников Центра, указываются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.8. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя может быть осуществлен в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части и принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации издает приказ о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- 1) указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- 2) список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- 3) срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- 4) порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- 5) порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором));
- 6) порядок и способ взаимодействия работника с Работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);
- 7) порядок и сроки представления работниками Работодателю отчетов о выполненной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- 8) иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) Работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Работник, подлежащий временному переводу на дистанционную работу по указанным основаниям, должен быть ознакомлен с данным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

Если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу в указанных исключительных условиях, или Работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает, считается

временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

5.9. Дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору или временно, ежегодные оплачиваемые отпуска и иные виды отпусков предоставляются в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации

5.10. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается по аналогии с режимом рабочего времени и времени отдыха соответствующей категории работников с учетом работы структурного подразделения, если иное не определено в трудовом договоре.

5.11. В случае направления Работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.13. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.14. Нормы охраны труда, предусмотренные абз. 18, 21, 22 ч. 3 ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации, а также ознакомление работников с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем, распространяются на дистанционных работников и является обязанностью Работодателя. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

5.15. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть прекращен, по инициативе Работодателя, в случае если Работник не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции более двух рабочих дней подряд без уважительной причины со дня поступления запроса Работодателя (если другой более длительный срок не предусмотрен трудовым договором).

5.16. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

5.17. Работодатель вправе вызвать Работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации), предупредив об этом Работника не позднее чем за два рабочих дней.

Работник, выполняющего дистанционную работу временно, вправе выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации) по предварительному согласованию с Работодателем.

5.18. Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, трудовым договором, графиками работ в зависимости от наименования должности, выполняемой работы, условий труда и других факторов.

6.2. Стороны обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка Центра в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работника в эти дни к работе может быть осуществлено только с его письменного согласия, в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Центра.

6.4. Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе определяется локальными актами Центра, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Центра.

6.5. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Центра в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Центра на основе графика отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Центра не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года. Изменение графика отпусков допускается с согласия работника с учетом мнения первичной профсоюзной организации Центра либо по заявлению работника без запроса мнения.

6.6. При составлении графика отпусков Работодатель обеспечивает установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, младшему из которых еще не исполнилось четырнадцать лет (ст. 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.7. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (в том числе на следующий рабочий год), определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, осуществляется в случаях и в порядке, которые установлены действующим трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Центра.

6.8. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок на основании письменного соглашения между Работодателем и работником с учетом мнения непосредственного руководителя последнего.

6.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.11. По письменному заявлению работника денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего двадцать восемь календарных дней, могут быть представлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

6.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При отсутствии документов, подтверждающих время предоставления отпуска по основной работе, лицам, работающим на условиях внешнего совместительства, отпуск может предоставляться без учета времени отпуска по основному месту работы.

6.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия по письменному распоряжению Работодателя.

6.14. Работникам на основании их письменных заявлений Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы:

- 1) продолжительностью до пяти календарных дней в случаях:
  - регистрации брака работника;
  - рождения ребенка (отцу ребенка);
  - смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- 2) продолжительностью один календарный день в случаях:
  - регистрации брака детей работника;
  - призыва детей работника на военную службу или направления их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
  - наличия ребенка школьного возраста, поступающего в первый класс общеобразовательной организации (школы) – 1 сентября;
  - наличия ребенка школьного возраста, оканчивающего общеобразовательную организацию (школу) (9-й и 11-й класс) – в день выпускного вечера;
  - необходимости сопровождения членов семьи (супруг, дети, родители) к месту лечения.

День предоставляемого отпуска должен приходиться на день, в котором произошли (должны произойти) перечисленные события. Указанный отпуск не может быть перенесен, разделен на части, присоединен к ежегодному отпуску, оформлен после события.

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

- 1) до тридцати пяти календарных дней в году:
  - участникам Великой Отечественной войны;
  - ветеранам боевых действий;
- 2) до шестидесяти календарных дней в году:
  - работающим инвалидам;
- 3) до четырнадцати календарных дней в году:
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);
  - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
  - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
  - одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
  - работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;
- 4) другим работникам, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

6.16. 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.

6.17. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 (семь) календарных дней.

6.18. Работникам, занимающим должности, указанные в Приложении к настоящему Коллективному договору, устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться только если данному работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем. Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется согласно Приложению к настоящему Коллективному договору. Этот дополнительный отпуск может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения работника его право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленным трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА**

7.1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Свердловской области, Положением об оплате труда работников в государственном бюджетном учреждении Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладо», иными локальными нормативными актами Центра, условиями трудового договора с учетом рекомендаций, содержащихся в действующем Соглашении между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией

Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг., иных правовых актах.

7.2. Регулирование вопросов оплаты труда в Центре осуществляется с учетом таких обстоятельств, как:

1) обеспечение реализации принципов социального партнерства и необходимости совместной разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствованию показателей и критериев оценки качества работы работников Центра для определения стимулирующих выплат;

2) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) обеспечение выплаты работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему трудовые обязанности, месячной заработной платы в объеме не менее минимального размера оплаты труда;

3) обеспечение равной оплаты труда за труд равной ценности, применение типовых норм труда для однородных работ, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4) формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенных в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, без установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

5) осуществление выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы;

7) обеспечение создания и функционирования системы стимулирования работников, предусматривающей определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями деятельности для всех категорий работников Центра;

8) обеспечение безусловной выплаты работникам гарантированных видов страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию.

7.3. Для работников Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или в абсолютной величине (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочные работы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, во вредных и (или) опасных условиях труда), устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим



Коллективным договором и Положением об оплате труда работников в государственном бюджетном учреждении Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладо». Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

7.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

После проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых по результатам такой оценки были отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Всем работникам Центра выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

7.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере тридцать пять процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.8. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.9. Сверхурочная работа за первые два часа оплачивается в полуторном размере оклада (должностного оклада), за последующие часы – в двойном размере оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.10. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, районный коэффициент не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

7.11. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников Центра Работодатель учитывает следующие основные принципы:

- 1) размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- 4) вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- 6) принятие решений о правилах и критериях установления выплат, определения их базовых размеров осуществляется по мере необходимости по согласованию с первичной профсоюзной организацией и (или) иным выборным представительным органом работников.

7.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

7.13. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда и их размер устанавливаются локальными нормативными актами Центра и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

7.14. Заработная плата работников Центра (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.15. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца. Двадцать пятого числа выплачивается заработная плата работника за первую половину текущего месяца, десятого числа месяца, следующего за расчетным, производится выплата заработной платы за вторую половину истекшего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне.

Вновь принятым работникам, а также работникам, не имеющим в периоде, за который выплачивается заработная плата, фактически отработанного времени (отпуск, лист нетрудоспособности), заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные настоящим пунктом, за время, фактически отработанное в текущем периоде.

7.16. Оплата ежегодного отпуска, предоставляемого в соответствии с графиком отпусков, производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.17. Для своевременного начисления заработной платы Работодатель обеспечивает процесс подготовки и предоставления табеля учета рабочего времени. Порядок и сроки соответствующих учетных документов определяются директором Центра.

7.18. Заработная плата работнику выплачивается в месте выполнения им работы либо переводится на указанный им в заявлении счет в кредитной организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.19. При выплате заработной платы Работодатель извещает работника в письменной форме:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и (или) иного представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Извещение работника о заработной плате производится Работодателем посредством выдачи расчетного листка работнику лично.

7.20. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень и (или) почетное звание, а также заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень и (или) почетное звание устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в размерах установленном Положением об оплате труда работников в государственном бюджетном учреждении Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладо».

## **8. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

8.1. Стороны договорились, что обеспечение сохранения жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда являются одним из важнейших приоритетов деятельности Центра. В Центре на паритетных началах создается комиссия по охране труда из представителей работодателя и Профсоюза работников. Эта комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда.

8.2. Работодатель обеспечивает условия труда и охрану труда работников в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе:

- 1) внедрение современных средств защиты с целью предупреждения производственного травматизма;
- 2) поддержание санитарно-гигиенических условий, предотвращающих получение работниками травм и возникновение у них профессиональных заболеваний;
- 3) осуществление мероприятий, направленных на совершенствование организации обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда, включая внедрение гибких (в том числе, дистанционных) форм обучения.

8.3. Перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения надлежащих условий труда и охраны труда, предусматривается Соглашением по охране труда, заключаемым Сторонами настоящего Коллективного договора ежегодно.

Соглашение по охране труда рассматривается на заседании комиссии по охране труда, утверждается Работодателем и согласовывается с первичной профсоюзной организацией и размещается на информационном стенде Центра.

В случае невозможности выполнения отдельных положений Соглашения по охране труда по причинам экономического, технологического и иного характера допускается перенос мероприятий, не выполненных в текущем году, на следующий календарный год с соответствующим увеличением объема средств.

8.4. Стороны настоящего Коллективного договора совместно:

- 1) обеспечивают выполнение требований системы управления охраной труда;
- 2) ежегодно разрабатывают мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств;
- 3) организуют контроль за выполнением Соглашения по охране труда;
- 4) организуют контроль за состоянием условий труда и охраны труда и своевременно информируют работников о принимаемых мерах по улучшению условий и охраны труда.

8.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами по охране труда:

- 1) обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для всех работников Центра;
- 2) разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда, в том числе инструкции по охране труда для работников Центра, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Центра и (или) иного представительного органа работников;

3) информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, возможном риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть

представлена каждому работнику при приеме на работу или, по его просьбе, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса. Указанная информация также предоставляется по запросу комиссии по охране труда, первичной профсоюзной организации и (или) иных представительных органов работников, уполномоченных в сфере охраны труда, не позднее трех рабочих дней с момента подачи соответствующего запроса;

4) проводит работу по улучшению условий и охраны труда исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством.

Обязательной переоценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители первичной профсоюзной организации;

5) проводит оценку профессиональных рисков на рабочих местах Центра в соответствии с Положением о системе управления профессиональными рисками в ГБУ СО «ЦППМСП «Ладо». Пересмотр оценки профессиональных рисков возможен при вводе новых рабочих мест, модернизации технологий производства или оборудования. Оценка рисков в случае изменения технологического процесса и (или) замены производственного оборудования проводится до начала их использования работниками, а на вновь организованных рабочих местах проводится перед вводом их в эксплуатацию;

6) обеспечивает обучение работников Центра по охране труда, проведение всех видов инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда. Лица, не прошедшие инструктаж по охране труда, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

7) организует за счет собственных средств обучение по охране труда в организациях или у индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников в сфере охраны труда, руководителей структурных подразделений (руководителей работ), специалистов, отвечающих за проведение инструктажей работников или проведение работ, связанных с повышенной опасностью, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда, членов комиссии по проверке знания требований охраны труда;

8) ежегодно организует за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические (в течение трудовой деятельности) и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование, а также в случаях имеющих медицинских противопоказаний к исполнению ими трудовых обязанностей к работе не допускаются;

9) обеспечивает за счет собственных средств своевременную выдачу работникам в соответствии с установленными Работодателем нормами средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются Работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

10) обеспечивать за счет собственных средств хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты;

11) для создания необходимых санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах обеспечивает регулярное проведение ремонтов, техническое обслуживание

вентиляционных систем и инженерных коммуникаций;

12) обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

13) обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

14) обеспечивает расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и микротравм, а также профессиональных заболеваний. Проводит анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

15) в целях оказания первой помощи осуществляет систематическое пополнение аптек первой помощи;

16) обеспечивает проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья работников, продление их профессионального долголетия, за счет собственных возможностей, в том числе посредством оказания первичной медико-санитарной помощи, проведения профилактики заболеваний и оздоровительно-восстановительных мероприятий в процессе трудовой деятельности;

17) обеспечивает регулярную уборку снега на территориях перед зданиями Центра и на кровлях, предотвращает появление гололедицы возле зданий;

18) для проведения мероприятий по охране труда, в том числе специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников и иных мероприятий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, из всех источников финансирования ежегодно выделяет средства, размер которых определяется Соглашением по охране труда;

19) обеспечивает условия для осуществления общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда уполномоченному по охране труда. Уполномоченному по охране труда устанавливается доплата в размере пять процентов размера оклада (должностного оклада). Доплата может быть снята по представлению председателя комиссии по охране труда в случае, если уполномоченный по охране труда ненадлежащим образом участвует в осуществлении общественного контроля;

20) выполняет предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассматривает представления органов общественного контроля в установленные законодательством сроки, принимает меры по результатам их рассмотрения;

21) проводит другие мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации по охране труда.

8.6. Первичная профсоюзная организация и (или) иной представительный орган работников:

1) представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности учебного процесса;

2) готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в Центре и безопасности учебного процесса;

3) осуществляет профсоюзный контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

4) участвует в организации обучения работников в сфере охраны труда;

5) организует физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для работников Центра.

8.7. Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные в Центре;

2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний

требований по охране труда;

3) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания, получении микротравмы;

4) правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

5) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6) незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, получении микротравмы, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.;

8) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9) участвовать во всех профилактических мероприятиях, направленных на предотвращение массовых инфекционных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством;

10) соблюдать трудовую дисциплину.

8.8. Работникам по согласованию с Работодателем предоставляется право на льготных условиях пользоваться следующими услугами Центра:

- консультации врачей;
- лечение в физиотерапевтическом кабинете;
- занятия в фитнес - зале и тренажерном зале.

8.9. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется право на освобождение от работы в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

1) работники в возрасте 18–39 лет имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года;

2) работники от 40 лет и старше (кроме предпенсионеров и работающих пенсионеров) имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год;

3) работающие пенсионеры и предпенсионеры имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год.

За работником на указанный период времени сохраняется рабочее место и средний заработок.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## **9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

9.1. В целях повышения качества оказываемых Центром услуг Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава Центра, в том числе:

- 1) обеспечивает применение профессиональных стандартов;
- 2) принимает меры по оценке профессионального уровня работников, в том числе

посредством периодической аттестации работников;

3) содействует снижению текучести кадров;

4) направляет работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;

5) ведет работу по организации системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

9.2. В целях обеспечения эффективной работы Центра, создания условий для повышения конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности Работодатель обеспечивает обязательное предусмотренное федеральным законодательством обучение работников по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также возможность получения информационно-консультационных услуг, в том числе в форме семинаров, тренингов, курсов.

9.3. Обучение работников по программам дополнительного профессионального образования признается необходимым условием эффективной работы Центра и осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда, образования и медицины, а также локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Центра.

9.4. Обучение работников проводится по мере необходимости. Необходимость обучения работников для собственных нужд определяет Центр.

9.5. Обучение работников по программам дополнительного профессионального образования осуществляется на основе принципов планирования соответствующих процессов и управления ими, согласованности индивидуальных профессиональных целей и задач работника с целями и задачами деятельности Центра, направленности на профессиональное развитие и рост производительности труда на уровне отдельного работника, структурного подразделения и Центра в целом.

9.6. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Центр обеспечивает профессиональное обучение или дополнительное образование работников, если это является условием выполнения работниками деятельности определенных видов.

9.7. Согласно ч. 4 ст. 196 ТК РФ в определенных случаях Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников. К таким работникам, в частности, относятся:

- водители и другие работники автомобильного и наземного городского электрического транспорта, обеспечивающие безопасность дорожного движения (Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»);

- контрактные управляющие, специалисты контрактных служб (Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»).

- медицинские работники (Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в российской федерации»).

9.8. Обучение работников может осуществляться как в подразделении Центра, реализующего программы дополнительного профессионального образования, так и в иных образовательных организациях.

9.9. За работником, проходящим обучение с отрывом от работы, сохраняются место работы и средняя заработная плата (по месту работы, в связи с профессиональной деятельностью по которому он направляется на обучение).

В случае направления работника на обучение по работе, которая выполняется на условиях внутреннего совместительства, по основному месту работы за работником также сохраняются место работы и средняя заработная плата.

При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению Работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы

9.10. С целью создания условий для успешного осуществления работниками трудовой деятельности, в том числе для приобретения или совершенствования необходимых для этого компетенций, в качестве одного из элементов системы адаптации и обучения персонала,



который позволяет поддерживать мотивацию к установлению длительных трудовых отношений, работодатель обеспечивает функционирование системы наставничества.

9.11. В целях организации системы наставничества работодатель:

1) совместно с Профсоюзом работников разрабатывает Положение о наставничестве, в котором предусматривает цели и задачи наставничества, права и обязанности наставника и стажера, порядок организации наставничества;

2) закрепляет наставников из числа опытных и квалифицированных работников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Центре с установлением доплаты на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников в государственном бюджетном учреждении Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ладо»

9.12. Стороны обеспечивают регулярное просвещение работников по вопросам в сфере труда, в том числе посредством проведения совещаний, семинаров, конференций, круглых столов.

## **10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

10.1. К педагогической деятельности допускаются лица, соответствующие квалификационным требованиям, установленным нормами трудового законодательства и законодательства об образовании Российской Федерации, а также отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах.

10.2. В соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение общеобразовательных (общеразвивающих) программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении Центром, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Центра;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к Центру, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

14) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

10.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, для навязывания обучающимся каких-либо политических, религиозных или иных убеждений или принуждения отказа от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признакам социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

10.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Длительный отпуск предоставляется по заявлению работника и может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности и разделение его на части не допускаются.

10.5. Педагогические работники направляются на обучение по программам дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

10.6. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об образовании.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Центром.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников Центра осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченным органом государственной власти Свердловской области.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- 1) в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- 3) возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- 4) окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- 5) если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- 6) в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- 7) в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- 8) в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- 9) в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников и медицинских работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников и медицинских работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, учитываются при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория в течение всего срока действия вышеуказанного Порядка.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 2.

10.7. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в Центр на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

10.8. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- 1) нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

2) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

## **11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

11.1. Социальная поддержка – система дополнительных гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, предоставляемых работникам, для которых Центр является основным местом работы, в целях их мотивации и стимулирования к эффективному труду, повышению качества работы.

11.2. Социальная поддержка работников включает в себя комплекс мер и мероприятий:

1) в случае участия работников Центра в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением средней заработной платы.

2) Работодатель предоставляет работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

11.3. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление материальной помощи в порядке и на условиях, установленных Положением об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Лад» в случаях:

1) связанных с погребением умерших Работников, в данном случае материальная помощь может быть оказана супруге(у), или детям, или родителям;

2) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), родителей, детей (в том числе принятых в семью на воспитание) в возрасте до 18 лет или до 24 лет, если ребенок обучался на очном отделении образовательной организации);

3) регистрации брака, если брак регистрируется впервые;

4) рождения ребенка;

5) утраты или повреждения имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, пожаром, кражей, аварией, преступными действиями злоумышленников и другими чрезвычайными ситуациями;

6) наличия у сотрудника открытых листов нетрудоспособности продолжительностью более одного месяца (за исключением случаев ухода за заболевшими членами семьи, беременности и родам), болезнь работника свыше одного месяца подряд (при наличии открытого листа нетрудоспособности, за исключением листа нетрудоспособности в связи с беременностью и родами), необходимость лечения, восстановления после длительной болезни.

В случае если оба супруга являются работниками Центра, право на выплату материальной помощи в соответствии с подпунктами 1 – 5 пункта 11.3 настоящего Коллективного договора имеет один из супругов.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и подтверждающих документов.

## **12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

12.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации реализуются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от

12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, действующим Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

12.2. В случае принятия соответствующего решения на общем собрании трудового коллектива Центра первичная профсоюзная организация реализует безусловное право представлять интересы всех работников Центра по вопросам реализации настоящего Коллективного договора, а также в случаях, когда нормы нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных актов Центра, положения настоящего Коллективного договора, организационно-распорядительных документов Центра предусматривают необходимость учета мнения работников (их представителей).

12.3. В Центре устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

2) профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3) в случае если профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4) при не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего, либо Работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

12.4. Работодатель безвозмездно предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации на официальном сайте Центра и в доступном для всех работников месте.

12.5. Работодатель по предварительному согласованию предоставляет в бесплатное временное пользование (на период проведения мероприятий) первичной профсоюзной организации принадлежащие Работодателю помещения для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками Центра и членами их семей.

12.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, а также работников, не являющихся таковыми, но письменно заявивших о перечислении одного процента на счёт профсоюзной организации, Работодатель ежемесячно удерживает из их заработной платы профсоюзные взносы и бесплатно перечисляет их на счет городской профсоюзной организации.

Перечисление взносов производится в полном объеме одновременно с перечислением (выдачей) банком средств на заработную плату

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель хранит письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из профсоюзной организации).

12.7. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в

организациях совместных комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на срок не более десяти календарных дней в году с сохранением места работы и заработной платы после представления подтверждающих документов.

12.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов на срок не более десяти календарных дней в году с сохранением места работы и заработной платы после представления подтверждающих документов.

12.9. Стороны признают следующие гарантии для председателя, заместителей председателя, членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы:

1) увольнение указанных лиц по инициативе Работодателя по пунктам 2 и 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в течение срока осуществления полномочий при соблюдении общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

2) увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, вышеуказанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

12.10. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в Центре совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

12.11. Работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации и уполномоченному по охране труда на период их полномочий, устанавливаются за счет средств Работодателя надбавки в размере:

- председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей до 50% работников – 10 % от размера оклада (должностного оклада), свыше 50% работников – 30 % от размера оклада (должностного оклада);
- уполномоченному по охране труда – 5% от размера оклада (должностного оклада).

### **13. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

13.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

13.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

13.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации и (или) иного представительного органа работников обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

### **14. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

14.2. Работодатель в течение двух недель с момента получения сообщения от первичной профсоюзной организации и (или) иного представительного органа работников о выявленных нарушениях условий настоящего Коллективного договора сообщает первичной профсоюзной



организации и (или) иному представительному органу работников о результатах рассмотрения данного сообщения и о принятых мерах.

14.3. Для осуществления контрольных мероприятий по выполнению Коллективного договора Стороны запрашивают и получают необходимую информацию о ходе выполнения его отдельных положений.

14.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий настоящего Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

## 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

Подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Центра, изменения его типа, реорганизации Центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Центра. При смене формы собственности Центра настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

15.3. В течение срока действия настоящего Коллективного договора любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

15.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению Сторон в порядке, определенном для его заключения.

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

15.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами совместно.

15.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение четырнадцати дней после его подписания. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить Работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать его реализации.

15.8. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются об итогах его выполнения.

15.9. Переговоры о заключении нового Коллективного договора должны начинаться не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.



От работников

**Перечень должностей работников, которым в соответствии с п. 6.18 Коллективного договора устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование должности</b>                                 | <b>Продолжительность ежегодного<br/>дополнительного<br/>оплачиваемого отпуска</b> |
|------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1                | Заместитель директора                                         | 3 дня                                                                             |
| 2                | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 3 дня                                                                             |
| 3                | Главный бухгалтер                                             | 3 дня                                                                             |
| 4                | Заведующий отделом                                            | 3 дня                                                                             |
| 5                | Юрисконсульт                                                  | 3 дня                                                                             |
| 6                | Специалист по кадрам                                          | 3 дня                                                                             |
| 7                | Водитель                                                      | 3 дня                                                                             |



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, по которым совпадают должностные обязанности,**  
**программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов,**  
**ставок заработной платы за квалификационную категорию**

| <b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b> | <b>Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 10 пункта 10.6 Коллективного договора</b>                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Учитель;<br>преподаватель                                           | социальный педагог;<br>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)                                                                  |
| Старший тренер-преподаватель                                        | инструктор по физической культуре;<br>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)                      |
| Тренер-преподаватель                                                | инструктор по физической культуре;<br>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)                      |
| Старший методист                                                    | Методист                                                                                                                                                                                                                            |
| Методист                                                            | Старший методист                                                                                                                                                                                                                    |
| Старший педагог дополнительного образования                         | Педагог дополнительного образования                                                                                                                                                                                                 |
| Педагог дополнительного образования                                 | Старший педагог дополнительного образования                                                                                                                                                                                         |
| Руководитель физического воспитания                                 | инструктор по физической культуре                                                                                                                                                                                                   |
| Мастер производственного обучения                                   | старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)                                                                                                                          |
| Учитель-дефектолог;<br>учитель-логопед                              | Учитель-логопед;<br>учитель-дефектолог;<br>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |