

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ТАМБОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЦЕНТР ПО ОКАЗАНИЮ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛУГ  
«ПЛАНЕТА ЛЮБВИ»**

Коллективный договор утвержден Общим собранием  
«17» декабря 2012 года

Коллективный договор подписали:

**РАБОТОДАТЕЛЬ:** Директор Центра  
(или полномочное лицо  
в соответствии с Уставом  
или иным правовым актом)



Т.А. Смородина

**РАБОТНИКИ  
ЦЕНТРА:**

Председатель профкома Провоторова Т.А. Провоторова  
(в лице представителей работников учреждения)

Дата подписания «17» декабря 2012 года

Дата и номер уведомительной  
регистрации в Управлении труда и  
занятости Тамбовской области «  »    2012 г. №   

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
<b>УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ</b>	
№ <u>157-12</u>	от <u>14.01.2013</u>
с замечаниями	
Начальник управления	<u>Провоторова</u>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

### 1.1. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Тамбовском областном государственном бюджетном учреждении «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Планета любви» (далее – Центр).

### 1.2. Стороны коллективного договора:

руководитель Центра в лице его представителя - директора Центра (в дальнейшем - работодатель),

работники Центра, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

### 1.3. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

### 1.4. Действие коллективного договора.

В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра (в том числе и совместителей) независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними на условиях, установленных профкомом.

Работодатель:

- в течение 7 календарных дней направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней с момента его подписания;
- доводит сведения коллективного договора до сведения вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем

Центра.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода права собственности.

1.8. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в договоре).

1.13. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются не допускать конфликтных ситуаций, проведение забастовок. В случае невыполнения условий настоящего договора разрешение коллективного трудового спора производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.14. Работодатель, либо лицо, представляющее работодателя, несет предусмотренную законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение условий коллективного договора, непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля.

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

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ.**

2.1. Основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является заключение трудового договора.

Трудовой договор (далее – договор), заключаемый между работодателем и работником, является соглашением, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник

обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила Учреждения.

2.2. Договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора хранится у работодателя, а другой передается работнику. Получение работником экземпляра договора подтверждается подписью работника на экземпляре договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Условия договора могут быть изменены в период его действия по взаимному соглашению сторон в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. При этом все указанные дополнения или изменения будут иметь юридическую силу только в случаях их письменного оформления и подписания сторонами в качестве неотъемлемой части договора.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.4. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей принимают меры по предотвращению массовых увольнений.

2.5. Работодатель, по возможности, не допустит увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до пенсии), лиц, у которых один из супругов имеет статус безработного, одиноких матерей, имеющие детей до 16-летнего возраста, двух супругов, работающих в данном Центре, по сокращению штата или численности работников в действующих организациях и без трудоустройства при ликвидации организации.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.7. Профком содействует обеспечению и осуществляет контроль над предоставлением социальных гарантий работникам Центра в вопросах организации занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, Тамбовской области, настоящим договором.

2.8. Заключение срочного трудового договора (не более пяти лет) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены

на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях предусмотренных федеральным законом.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Центре устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома.

3.2. Для работников Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Планета любви» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в Центре не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

-социальный педагог	-36 часов;
-педагог-психолог	- 36 часов;
-учитель-дефектолог	- 36 часов;
-учитель-логопед	- 20 часов;
-инструктор по физической культуре	- 30 часов;
-педагог дополнительного образования	- 18 часов.

3.5. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере (ст.153 Трудового кодекса РФ).

3.6. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). (часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N90-ФЗ).

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем на основании постановления администрации Тамбовской области от 20.01.2011 №22 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в органах государственной власти Тамбовской области, избирательной комиссии Тамбовской области и в областных государственных учреждениях, финансируемых за счет средств областного бюджета». Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные

оплачиваемые отпуска, содержится в приложении № 2.

3.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре.

3.10. Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в Центре.

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

3.12. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

3.13. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение отпуска на части, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст.ст. 124-125 Трудового кодекса РФ).

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса РФ).

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

3.16. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) — 2 дня;
- бракосочетание работника — 3 дня;
- бракосочетание детей работника- 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников- 3 дня.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Центра.

4.2. Работодатель с учетом мнения ( по согласованию ) определяет формы

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

4.3.Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы ( должность ), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы ( суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание ) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ( ст.187 ТК РФ ).
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям

## **5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

5.1.Выплата заработной платы работникам Центра осуществляется в соответствии с Законом Тамбовской области от 29.12.2008г. №493-З «Об основных принципах и условиях оплаты труда работников областных государственных учреждений» и постановлением администрации Тамбовской области от 10.02.2009 №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников областных государственных учреждений» (в редакции от 01.03.2011) и от 01.03.2011 №189 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников областных государственных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета».

5.2.Заработная плата работников Центра включает в себя:

- базовые (повышенные) ставки, ставки, оклады (должностные оклады);
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты.

5.3. Работникам Центра в пределах, выделенных на оплату труда, могут устанавливаться ежемесячные надбавки к базовым (повышенным) тарифным ставкам, ставкам, окладам (должностным окладам) сроком на один год:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)

5.4. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным, нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.5. Надбавки не носят обязательного характера, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, и при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ отменяются. Порядок и условия выплаты надбавок устанавливаются локальным актом работодателя с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа Центра.

5.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.7. За выполнение дополнительных работ, осуществляемых по трудовым соглашениям, производить в установленном порядке дополнительную оплату, производить доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочные работы, работа в выходные дни и т.д.) не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 149, 153, 154 Трудового кодекса РФ).

5.8. Порядок и размер выплаты стимулирующих надбавок, выплачиваемых работникам Центра, устанавливаются законом области.

## **6. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности и промсанитарии, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие



возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

6.3. Работодатель приобретает за счёт собственных средств и выдаёт спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

6.4. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.6. Работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий (соглашение по охране труда, программу), направленный на улучшение условий и охраны труда в Центре и обеспечивает его реализацию.

6.8. Работодатель обеспечивает создание комитета (комиссии) по охране труда с участием профсоюзного комитета на паритетной основе, создает необходимые условия для их деятельности.

6.9. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Центре.

6.10. Работники:

- соблюдают нормы, правила и инструкции по охране труда;
- немедленно сообщают руководителю о любом несчастном случае, произошедшем в учреждении, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

6.11. Профсоюзный комитет:

- осуществляет общественный контроль за состоянием охраны и условий труда, за соблюдением в Центре здоровых и безопасных условий труда, рассмотрением представлений о нарушении санитарно-гигиенических норм и правил, правил техники безопасности и охране труда;
- принимает профилактические меры по недопущению производственного травматизма;
- расследует произошедшие несчастные случаи в учреждении;
- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда;
- принимает участие совместно с администрацией в реализации конкретных мероприятий по состоянию здоровых и безопасных условий труда.

## **7. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту.

7.3. Производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке.

## **8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И АДМИНИСТРАЦИИ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА.**

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзный комитет вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития Центра, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзным комитетом, и сообщать мотивированные ответы профсоюзному комитету.

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы могут удерживаться из заработной платы работников организации (только членов профсоюзного комитета) с момента их поступления на работу только при наличии их письменного согласия (заявление соответствующему представителю профсоюзного комитета).

8.4. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников.

8.5. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представить его интересы, директор обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежные средства из заработной платы работника.

8.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

8.7. В соответствии со ст. 22, ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому по запросу сведения о среднем уровне заработной платы и расчеты по заработной плате. Установление условий труда и его оплаты, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществлять с участием профкома.

8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Центра по аттестации

рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.9. Администрация Центра:

- содействует деятельности профсоюзного комитета;
- поощряет профсоюзных работников, не освобожденных от основной деятельности;
- в соответствии с частью 7 статьи 377 Трудового кодекса РФ производит доплату председателю профсоюзного комитета за выполнение общественной работы за счет средств Центра в размере, установленном Положением об оплате труда.

8.10. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзного комитета или препятствующие осуществлению его деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законом.

8.11. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзом.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1 Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

## **10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10.1 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **11. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1 Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ либо в порядке, установленном коллективным договором.

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью 39 листов  
Директор Т.А. Смородина

