

**Муниципальное бюджетное учреждение
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
«Выбор»
города Батайска**

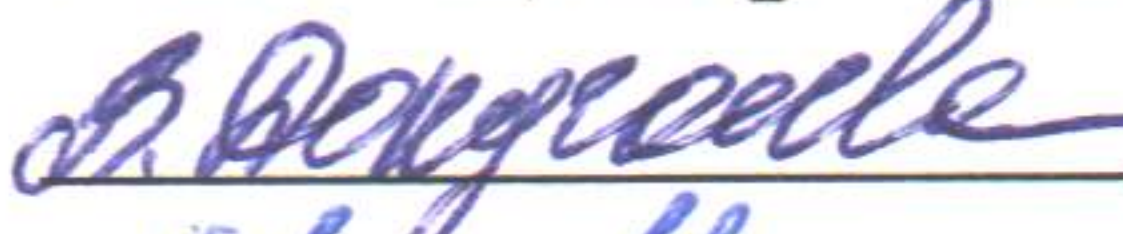
От работодателя

Директор
МБУ Центр «Выбор»

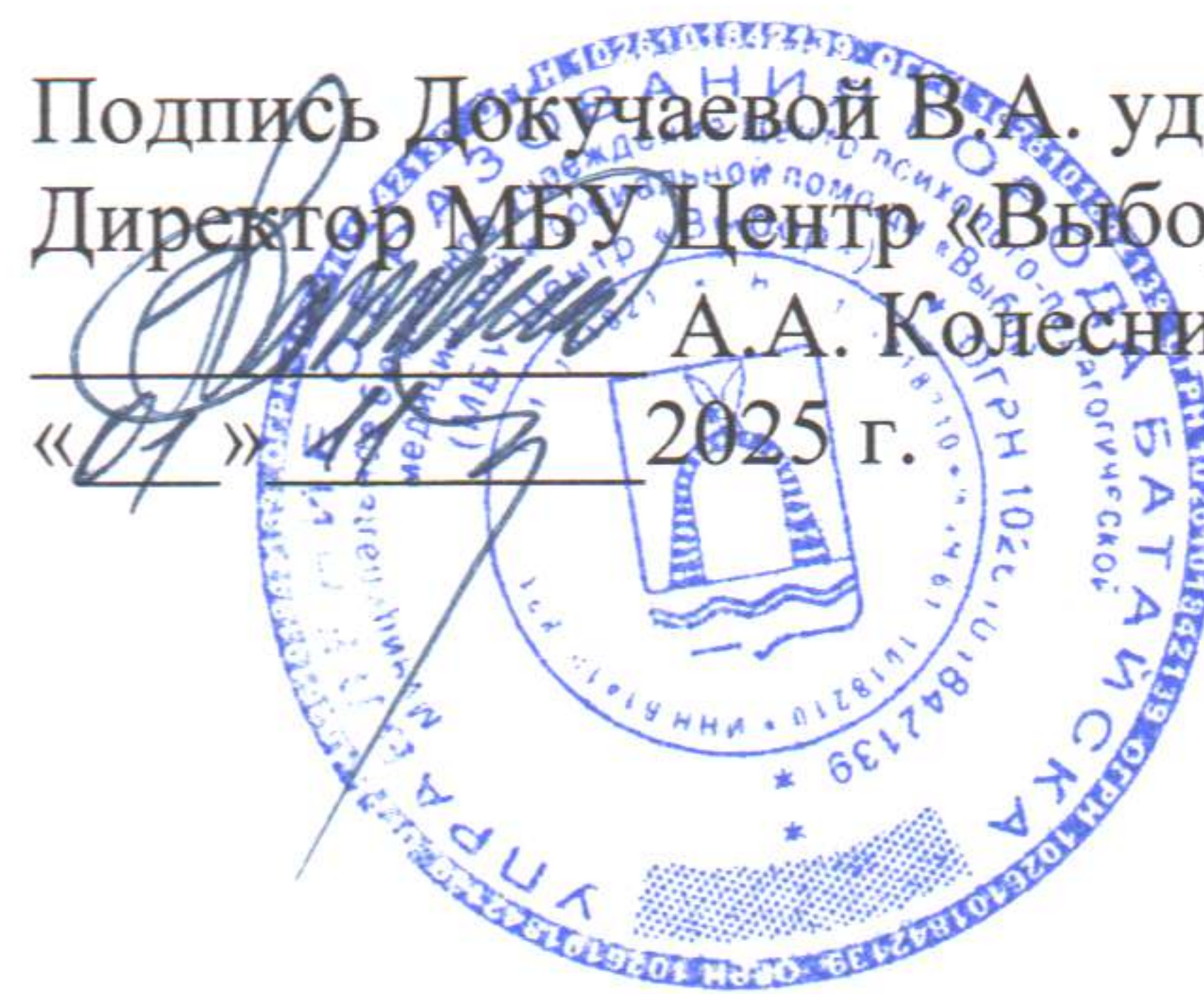
А.А. Колесникова
«01» 11 2025 г.



От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ Центр «Выбор»

В.А. Докучаева
«01» 11 2025 г.

Подпись Докучаевой В.А. удостоверяю
Директор МБУ Центр «Выбор»
А.А. Колесникова
«01» 11 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01.11.2025 по 31.10.2028

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

Регистрационный № 27812/26-76 от 27.07.2026
Заместитель министра –
начальник управления по труду

А.А. Харахашян

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Выбор», г. Батайск

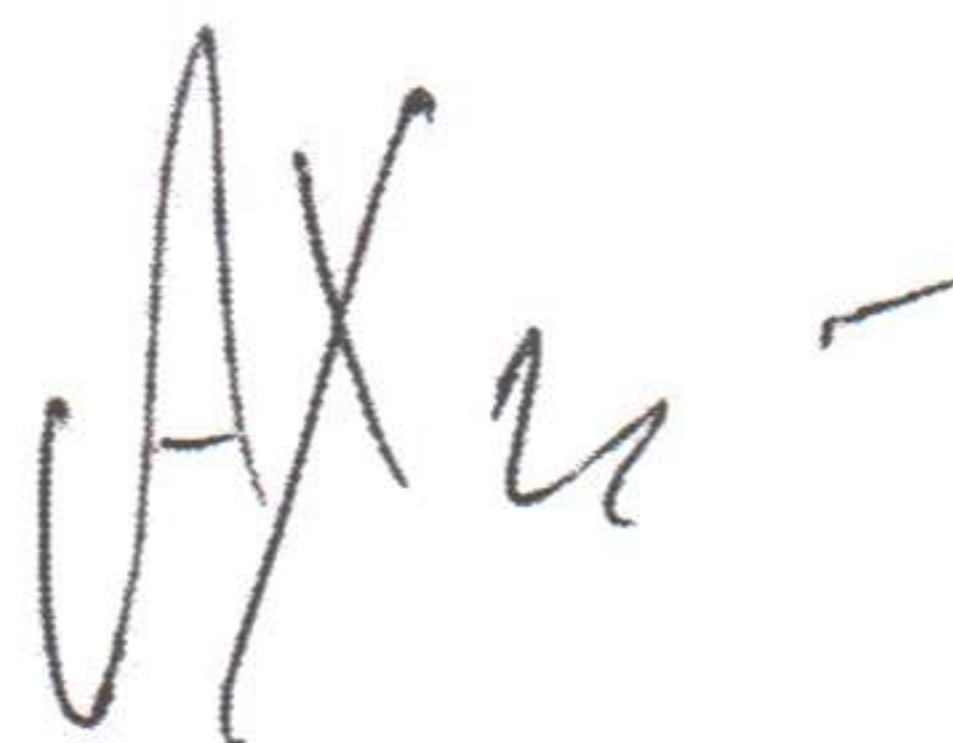
(полное наименование организации)

реестровый № 27422

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 27.04.2026, регистрационный № 27872/26-786.
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

I. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Выбор» (далее – учреждение), являясь правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.09.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя – директора Колесниковой Анжелики Алексеевны (далее – работодатель);
 - работники учреждения (далее – работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Докучаевой Виктории Александровны (далее – председатель).
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под подпись в течение 5 (пяти) дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- 1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14 В соответствии с п.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.
- 1.15 Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 (одного) раза в год.
- 1.16 Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.17 Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнение условий коллективного договора. Текст Коллективного договора размещается на сайте учреждения.
- 1.18 Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года с момента регистрации договора в Министерстве труда и социального развития Ростовской области, вступает в силу с 01.11.2025 и действует по 31.10.2028.

II. Трудовой договор.

Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

- 2.1 Стороны договорились, что:
 - 2.1.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2 Работодатель обязуется:
 - 2.2.1 При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить будущего работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить будущего работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.
 - 2.2.2 Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора вручается работнику под подпись в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
 - 2.2.3 Включить в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

- 2.2.4 Заключать трудовой договор с работником для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.2.5 Оговаривать существенные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.2.6 Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- 2.2.7 Рассчитывать объем нагрузки работникам учреждения, как и всем педагогическим работникам, в соответствии с действующим законодательством. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также исходя из годового плана, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- 2.2.8 Устанавливать нагрузку специалистов Центра на новый учебный год, с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для распределения нагрузки в новом учебном году. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, рабочая нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы. Объем нагрузки специалистов Центра больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.2.9 Устанавливать и передавать на общих основаниях нагрузку специалиста, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, на этот период для выполнения другими специалистами.
- 2.2.10 Не планировать нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни.
- 2.2.11 Уменьшать или увеличивать нагрузку специалиста в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по рабочим планам и программам, сокращения количества услуг;
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе специалиста, ранее выполнявшего эту нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.3 Прекращать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным требованиями действующего законодательства.
- 2.4 Определять при составлении штатного расписания учреждения наименование должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.
- 2.5 Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников, оказывать бесплатную правовую помощь работникам в решении социально-трудовых вопросов.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 3.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:
 - 3.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
 - 3.1.2 Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.2 Работодатель обязуется:
 - 3.2.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
 - 3.2.2 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.
 - 3.2.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
 - 3.2.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
 - 3.2.5 На основании Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, готовить для проведения аттестации педагогического работника на квалификационную категорию представление, содержащее мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

- 3.2.6 Работодатель создает условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию несовершеннолетних детей с трудовой занятостью, а также организывает (при необходимости) профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Работодатель обязуется:

- 4.1.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.1.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное от работы время не менее 4 (четырёх) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.1.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 4.1.4 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2 Стороны договорились, что:

- 4.2.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; родители, имеющие ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.
- 4.2.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.2.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами детских дошкольных учреждений.
- 4.2.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 Рабочее время работников регулируется действующим законодательством и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы учреждения, годовым календарным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов, в неделю за ставку заработной платы, в случае более 36 часов в неделю - с согласия педагогических работников.

При распределении рабочего времени педагогов-психологов в Правилах внутреннего распорядка учитываются рекомендации, представленные в инструктивном письме МО РФ от 24.12.2001 №29/1886-6. Согласно этому документу общее рабочее время психолога составляет 36 часов в неделю, из них:

- 18 часов предусмотрено использовать на непосредственную индивидуальную, групповую, профилактическую, диагностическую, коррекционную, развивающую, учебно-воспитательную и культурно-просветительскую работу с обучающимися, экспертно-консультационной и профилактической работе с родителями и педагогами (I).
- 18 часов - на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками, обработку, анализ, обобщение полученных результатов, подготовку к экспертно-консультационной и профилактической работе с педагогами и родителями, заполнение аналитической и отчетной документации, на организационно-методическую работу, повышение квалификации, самообразование и другую (II).

Время, затраченное на исполнение того или иного вида работ, также может варьироваться в зависимости от причин обращений к психологу, первичности или повторности обращения, возраста, состояния и других особенностей обращающихся.

Кроме того, в соответствии с запросами администрации учреждения, сочетание видов работ и количество рабочего времени на их выполнение может изменяться. Если на некоторые из приведенных видов работ не существует запроса в образовательном учреждении, то время, отведенное на их

выполнение, распределяется на другие виды работ и согласовывается с администрацией учреждения.

5.1.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5 Работникам учреждения из числа педагогов-психологов по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном действующим законодательством. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.7 В случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.8 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника или его близких родственников - до 5 календарных дней;
 - на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
 - участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;
 - членам избирательных комиссий - на время исполнения ими обязанностей, возложенных на них решениями избирательной комиссии;
 - доверенному лицу - на период осуществления им своих полномочий;
 - Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полными кавалерами ордена Славы - до трех недель в год в удобное для них время;
 - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;
 - добровольным пожарным территориальных подразделений добровольной пожарной охраны - до 10 календарных дней
 - супругам военнослужащих - часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, до продолжительности отпуска военнослужащего;
 - работникам, совмещающим работу с обучением и работникам, поступающим в образовательные учреждения на сроки и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством;
 - лицам, работающим по совместительству - на сроки и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством;
 - не освобожденному председателю профкома - 5 дней, членам профкома - 3 дня;
 - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 5.2.2 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, оговоренных в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные данным приказом, определяются работодателем с учетом мнения профкома учреждения.
- 5.2.3 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.2.4 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

VI. Оплата труда

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.1.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации города Батайска от 28.12.2021 № 2760 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, подведомственных Управлению образования города Батайска». Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, конкретизированной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, включающих в себя выплаты в виде надбавок и повышающих коэффициентов, в том числе
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- за квалификацию;
- за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей;
- надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.2 Размеры ставок заработной платы рабочих, должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

6.2 Минимальный размер оплаты труда является одним из видов государственных гарантий. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил трудовые обязанности.

6.3 Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должны осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.4 Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц – 15 и 30 числа.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника в соответствии:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

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.

- 6.5 Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Работник вправе заменить банковскую организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 6.6 Работодатель и (или) уполномоченным им в установленном порядке представителем, допустившие задержку работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.
- 6.7 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст. 142 ТК РФ.
- 6.8 Изменение размера оплаты труда производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук.
 - при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени доктора наук.
- При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.9 Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.
- 6.10 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- 6.11 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

6.13 Работодатель обязуется:

6.13.1 Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

6.13.2 Утвердить расчетный лист по заработной плате.

6.13.3 Любые удержания из заработной платы работника, предусмотренные законодательством Российской Федерации, осуществлять только с письменного согласия работника.

VII. Гарантии и компенсации

7.1 Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1 Оказывает из внебюджетных средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по согласованному с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи.

7.1.2 Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.1.3 Работодатель (при возможности) предоставляет льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством.

7.1.4 Сохраняет место работы и средний заработок на период повышения квалификации работника.

7.1.5 Продлевает срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам по следующим основаниям:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам

специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 8.1.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.1.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.1.5 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.1.6 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.1.7 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.1.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.9 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.1.10 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома.
- 8.1.11 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.12 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.1.13 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.1.14 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.1.15 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.1.16 В соответствии с действующим законодательством производить выплату пособий по временной нетрудоспособности работников.

8.1.17 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2 Профком обязуется:

8.2.1 организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.2.2 проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных 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

9.1 Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

9.2 Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

9.2.1 для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

9.2.2 для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

2026

ИАН

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей мобилизованных граждан.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1 Стороны договорились о том, что:

- 10.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.1.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.1.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 10.1.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.
- 10.1.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 10.1.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 10.1.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 10.1.9 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.1.10 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.11 Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

XI. Обязательства профкома

11.1 Профком обязуется:

- 11.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы
- 11.1.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.1.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, средств, полученных от приносящей доход деятельности и иных средств учреждения.
- 11.1.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.1.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 11.1.6 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

- 11.1.7 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.1.8 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.1.9 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городским комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 11.1.10 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.1.11 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.1.12 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.1.13 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.1.14 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.1.15 Оказывать материальную помощь членам профсоюза.
- 11.1.16 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

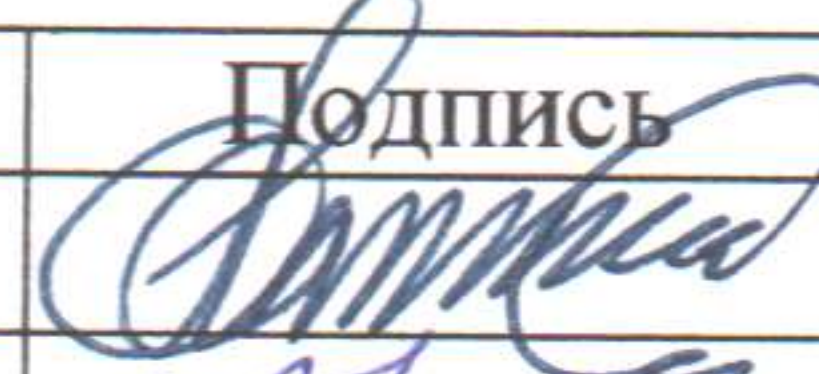
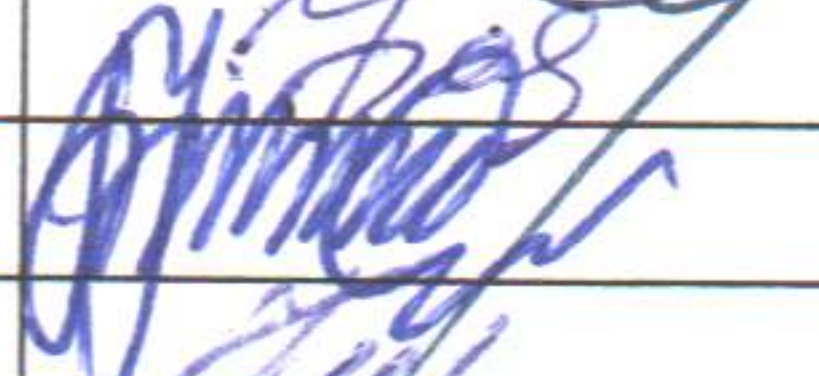
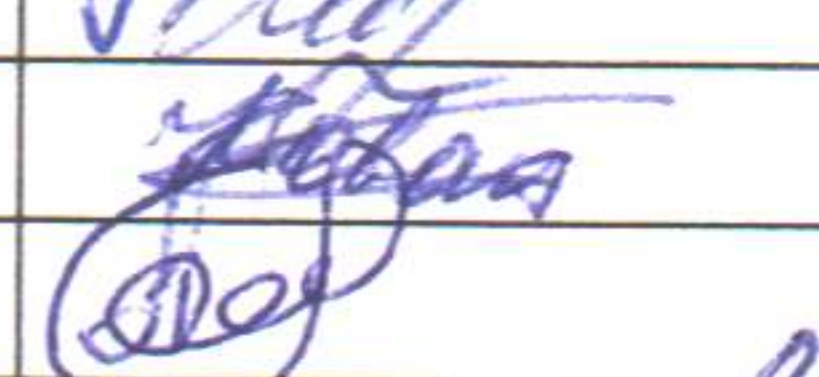
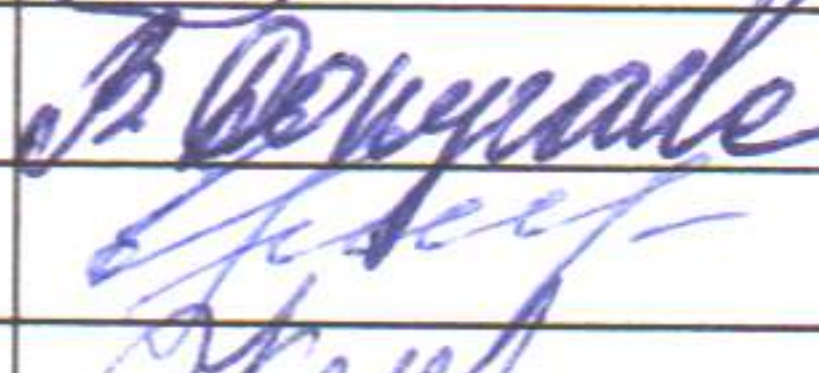
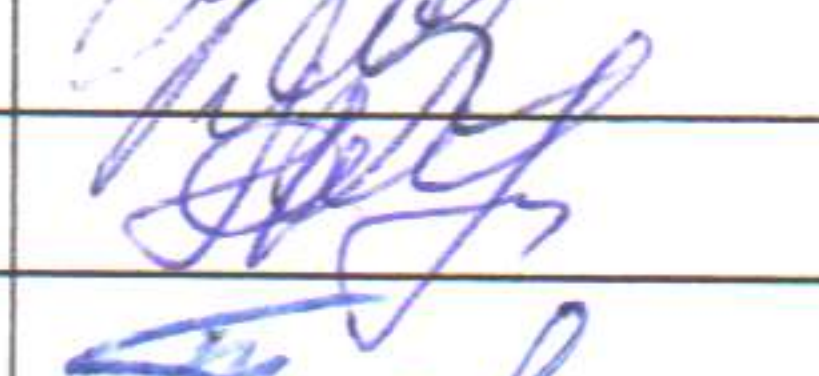
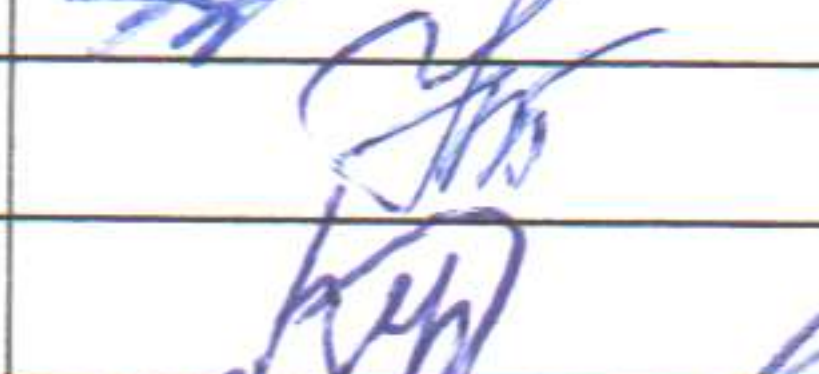
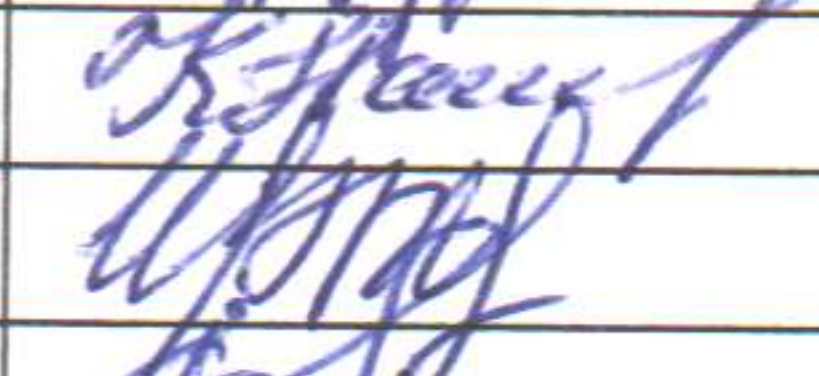
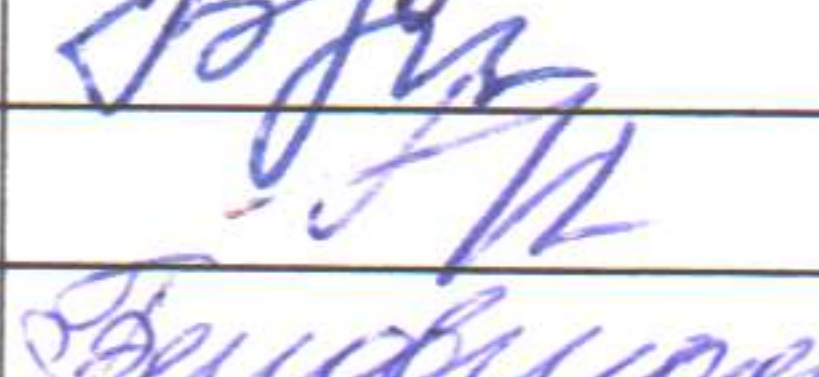
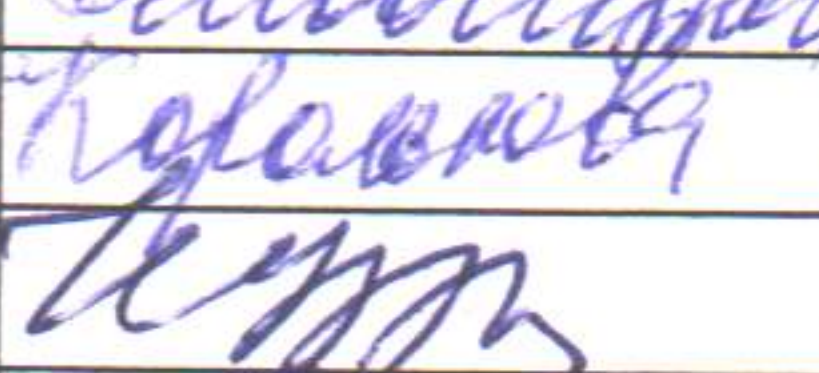
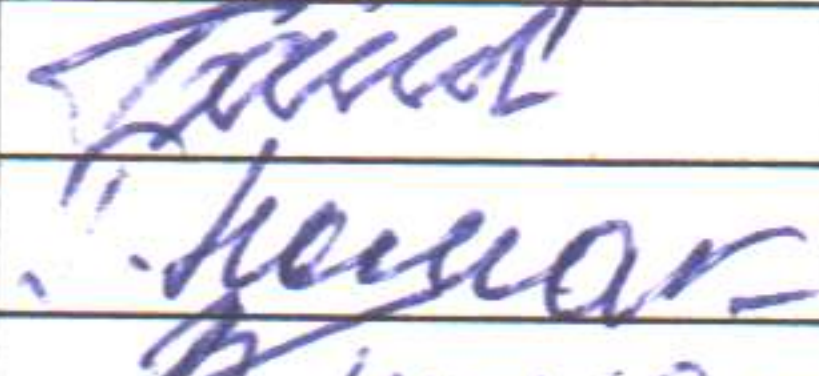
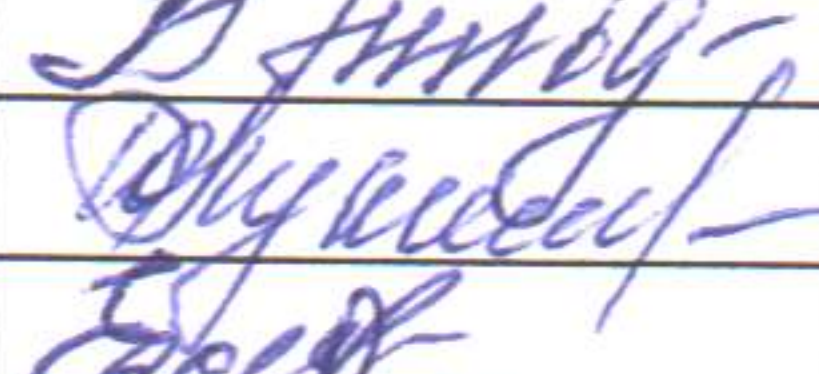
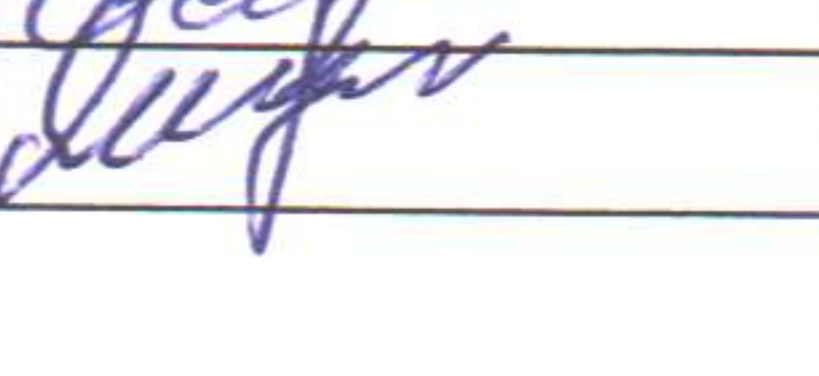
- 12.1 Стороны договорились, что:
 - 12.1.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 12.1.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 12.1.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
 - 12.1.4 Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 12.1.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 12.1.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 12.1.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и действителен до утверждения нового коллективного договора.

12.1.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

2016

ИАН

Лист ознакомления с Коллективным договором членов коллектива МБУ Центр «Выбор»:

№п/п	ФИО	Подпись	Дата
1.	Колесникова Анжелика Алексеевна		01.11.2025
2.	Береза Наталья Николаевна		01.11.2025
3.	Бромирская Наталья Викторовна		01.11.2025
4.	Клименко Виктория Владимировна		01.11.2025
5.	Коваленко Ирина Викторовна		01.11.2025
6.	Агеев Андрей Александрович		1.11.2025
7.	Докучаева Виктория Александровна		01.11.2025
8.	Елесина Марина Николаевна		01.11.2025
9.	Козаченко Оксана Александровна		01.11.2025
10.	Гостюхина Александра Александровна		01.11.2025
11.	Безъязыкова Наталья Васильевна		01.01.2025
12.	Николаева Татьяна Александровна		01.11.2025
13.	Берлим Ангелина Александровна		01.11.2025
14.	Квачева Наталья Евгеньевна		01.11.2025
15.	Иванченко Елена Викторовна		01.11.2025
16.	Безлепкина Анжела Григорьевна		01.11.2025
17.	Гайдук Елена Юрьевна		01.11.2025
18.	Беловицкая Оксана Юрьевна		01.11.2025
19.	Королькова Марина Васильевна		01.11.2025
20.	Кузьмина Ирина Александровна		1.11.2025
21.	Башкирова Галина Александровна		01.11.2025
22.	Ломакина Галина Васильевна		01.11.2025
23.	Гильдеева Виктория Алексеевна		01.11.2025
24.	Лукина Юлия Игоревна		01.11.2025
25.	Романова Елена Владимировна		01.11.2025
26.	Лимаренко Игорь Владимирович		01.11.2025

Директор МБУ Центр «Выбор»



А.А. Колесникова

Председатель Профсоюзного комитета
МБУ Центр «Выбор»

В. А. Докучаева

2026

Прошито, пронумеровано

12 листов

(подпись)

Директор МБУ Центр «Выбор»

(подпись) А.А. Колесникова

