

Первичная профсоюзная организация  
Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
Центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи  
Пушкинского района Санкт-Петербурга

Председатель \_\_\_\_\_ З.К. Косенкова

« 14 » \_\_\_\_\_ 2023 года

МП



Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
Центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи  
Пушкинского района Санкт-Петербурга

Директор \_\_\_\_\_ М.И. Володарская

« 14 » \_\_\_\_\_ 2023 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи  
Пушкинского района Санкт-Петербурга  
(ГБУ ДО ЦППМСП Пушкинского района Санкт-Петербурга)  
на 2023-2026 годы

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 13 " \_\_\_\_\_ марта 20 23 г.  
рег. № 15913/23-кД  
Подпись \_\_\_\_\_

г. Санкт-Петербург  
2023 год

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее по тексту – учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Володарской Марины Ивановны (далее по тексту – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Косенковой Зинаиды Константиновны (далее по тексту – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Основой для заключения Коллективного договора являются:

✓ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

✓ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

✓ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

✓ «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы» (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020);

✓ иные акты, содержащие нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания условий настоящего коллективного договора посредством опубликования текста коллективного договора на официальном сайте учреждения [www.pushkincentr.narod.ru](http://www.pushkincentr.narod.ru).

По требованию работника работодатель обязан предоставить работнику экземпляр настоящего коллективного договора, хранящийся у работодателя, для ознакомления при личной встрече в помещениях учреждения. Работник вправе самостоятельно выбрать способ ознакомления с текстом настоящего коллективного договора (сайт и (или) личная встреча). Факт ознакомления работника с текстом настоящего коллективного договора подтверждается подписью работника в соответствующих документах работодателя.

Ознакомление работников с изменениями и (или) дополнениями, вносимыми в настоящий коллективный договор, производится в порядке, установленном для первичного ознакомления с текстом коллективного договора.

1.6. Стороны обязуются разъяснять условия настоящего коллективного договора работникам учреждения.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.1. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- ✓ женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трёх) лет;
- ✓ работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 (трёх) лет.

2.2. Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- ✓ предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
- ✓ проработавшие у работодателя свыше 10 лет;
- ✓ одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;

- ✓ одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- ✓ родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ✓ признанные в установленном законодательством порядке молодыми специалистами.

2.3. Работодатель обязуется обеспечить работнику из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.4. Кроме перечисленных в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются следующие случаи выплаты выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка:

- ✓ расторжение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Для директора, заместителей директора, заведующего структурным подразделением, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала очередного ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Уточнённая педагогическая нагрузка устанавливается работодателем на начало учебного года в соответствующем приказе, с которым работодатель обязан ознакомить работников под роспись.

3.4. Работодатель учитывает пожелания педагога при составлении (изменении) графика работы на очередной учебный год.

3.5. Педагогическим работникам предоставляется один день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте. По общему правилу таким днём является суббота, по договоренности между работником и работодателем для работника может быть установлен и другой день.

3.6. Место работы работника устанавливается работодателем, исходя из целей и задач работы учреждения и с учётом пожеланий работника, о чём перед началом очередного учебного года директор учреждения издаёт соответствующий приказ с ознакомлением под роспись работника.

3.7. По договорённости с работодателем методисту предоставляется право исполнять свои должностные обязанности без обязательного присутствия на рабочем месте.

3.8. Работодатель обеспечивает работников канцелярскими принадлежностями, учебно-наглядными пособиями и иным рабочим инвентарём.

3.9. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

3.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. В случае если к моменту наступления летнего периода, педагогический работник не отработал у работодателя непрерывно шесть месяцев, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в полном объёме, продолжительностью, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

3.11. Работодатель знакомит работников с графиком отпусков под роспись.

3.12. Работодатель обязуется предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск вне графика отпусков на основании письменного заявления работника при наличии у работника путёвки на оздоровление (по рекомендации врача).

3.13. Работодатель обязуется предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

✓ для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – до 2 календарных дней: 31 августа и 01 сентября;

- ✓ для сопровождения несовершеннолетнего ребёнка, родственника пожилого возраста (старше 60 лет) в медицинское учреждение для оказания медицинской помощи в условиях стационара – до 7 календарных дней в году;
- ✓ регистрации брака – до 5 календарных дней;
- ✓ бракосочетания детей работника – до 3 календарных дней;
- ✓ смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.
- ✓ председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году.

3.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- ✓ работнику, воспитывающему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- ✓ работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- ✓ одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребёнка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- ✓ в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней.

3.15. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (далее по тексту – «длительный отпуск») не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.16. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы.

3.17. В целях недопущения нанесения ущерба образовательному процессу длительный отпуск предоставляется непосредственно после очередного ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого по графику отпусков.

3.18. О желании получить длительный отпуск работник обязан уведомить работодателя посредством написания соответствующего заявления не позднее, чем за 2 месяца до даты начала очередного ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

3.19. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, но не более чем на 14 календарных дней. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.20. Длительный отпуск не делится на части.

3.21. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца путём перечисления денежных средств на счёт работника в банке в следующие сроки:

- 29-го числа каждого месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца (с 1 по 15 число месяца);
- 14-го числа каждого месяца, следующего за расчётным месяцем – заработная плата за вторую половину месяца.

4.2. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- 1) при изменении размера базовой единицы (в соответствии с законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год);
- 2) при изменении уровня образования работника;
- 3) при изменении стажевой группы работника;
- 4) при изменении уровня квалификации работника (квалификационная категория, ученая степень, почётные звания, ведомственные знаки отличия);
- 5) при изменении законодательства о системе оплаты труда.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с системой оплаты труда, установленной в учреждении, в том числе, с вышеперечисленными основаниями изменения условий оплаты труда работника. Вышеперечисленные основания изменения условий оплаты труда дублируются в тексте трудового договора, заключаемого между работником и работодателем. Подпись работника в трудовом договоре квалифицируется сторонами трудового договора, как уведомление работника об изменении условий оплаты труда в случае наступления указанных обстоятельств и как согласие работника с установленной в учреждении системой оплаты труда, а в частности, с изменением условий оплаты труда по вышеперечисленным основаниям.

В связи с вышеизложенным изменение условий оплаты труда работника по основаниям, перечисленным в подпунктах 1-4 настоящего пункта коллективного договора, не требует дополнительного заблаговременного уведомления работника о предстоящих изменениях и осуществляется со дня наступления перечисленных в указанных подпунктах обстоятельств.

Изменение условий оплаты труда работника по основанию, перечисленному в подпункте 5 настоящего пункта коллективного договора, осуществляется с предварительным письменным уведомлением работника не позднее чем за 2 месяца до введения таких изменений.

Изменение условий оплаты труда по основаниям, перечисленным в подпунктах 2-5 настоящего пункта коллективного договора, осуществляются посредством заключения письменного соглашения между работником и работодателем.

Изменение условий оплаты труда по основанию, перечисленному в подпункте 1 настоящего пункта коллективного договора, осуществляется посредством ознакомления работника под роспись с тарификационной документацией.

4.3. Работодатель обязуется производить оплату труда педагогических работников с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- ✓ после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – на один год с даты выхода из указанного отпуска;
- ✓ по окончании длительной болезни (4 месяца и более), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на 6 месяцев с даты выхода работника на работу;
- ✓ в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

По устному требованию работодателя работник обязан предоставить документ, бумажный или электронный, подтверждающий факт подачи работником заявления в аттестационную комиссию.

В случае если аттестационная комиссия принимает решение об отказе в установлении квалификационной категории, работодатель производит оплату труда работника без учёта имевшейся квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- ✓ при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям – на 6 месяцев с даты окончания такой чрезвычайной ситуации.

4.4. Время простоя по вине работодателя или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оплачивается в размере не менее 100 % от суммы средней заработной платы работника.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере за все часы работы.



4.6. Работодатель выплачивает работнику единовременную выплату при награждении по представлению работодателя за успехи в профессиональной деятельности

#### ГРАМОТОЙ

- ✓ всероссийского уровня – 25 % должностного оклада;
- ✓ городского уровня – 10 % должностного оклада;
- ✓ районного уровня – 5 % должностного оклада.

#### БЛАГОДАРНОСТЬЮ

- ✓ городского уровня – 5 % должностного оклада;
- ✓ районного уровня – 2 % должностного оклада.

Выплаты рассчитываются пропорционально нагрузке, занимаемой педагогом, но не более чем на 1 ставку по основной должности.

Для целей настоящего пункта под городским уровнем понимается награждение Комитетом по образованию Санкт-Петербурга, Государственным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования.

Для целей настоящего пункта под районным уровнем понимается награждение администрацией Пушкинского района Санкт-Петербурга.

4.7. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда педагогического работника с учётом имеющейся квалификационной категории, если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель-дефектолог, Учитель-логопед	Учитель-логопед, Учитель-дефектолог

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обязуется ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

6.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а также работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

6.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.3. Осуществляет контроль за охраной труда в учреждении.

6.1.4. Осуществляет контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, делегирует представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

6.1.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

6.1.6. Организовывать культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счёт Территориальной организации Пушкинского района г. Санкт-Петербурга профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы 14-го числа каждого месяца.

6.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа работодатель обязуется:

6.3.1. При принятии локальных нормативно-правовых актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6.3.2. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзу прав.

6.3.3. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

6.3.4. Предоставить в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации необходимые для его деятельности и принадлежащие работодателю оргтехнику, средства связи.

6.3.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, безвозмездно предоставленных работодателем выборному органу первичной профсоюзной организации.

6.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, для участия в краткосрочной профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка. Члены выборного органа профсоюзной организации уведомляют директора учреждения (заместителя директора учреждения) о необходимости освобождения от основной работы, предполагаемых сроках освобождения от основной работы с указанием мероприятия или вида деятельности, для которых член выборного органа первичной профсоюзной организации освобождается от работы.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

7.2. Настоящий коллективный договор заключён на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

7.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

7.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

7.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

7.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

7.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников в установленном законодательством порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

7.8. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации учреждения, третий экземпляр направляется в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга для осуществления регистрации.