

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАБАРОВСКА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА ХАБАРОВСКА  
«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО – ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»  
(МАУ «ЦППМ И СП»)

От работодателя:

Директор МАУ «ЦППМ И СП»

Бурьева О.П.



МП

16 июля 2025 г.

От работников:

Представитель трудового  
коллектива МАУ «ЦППМ И СП»

Новак Ю.В.

«16» июля 2025 г.

**Коллективный договор  
между администрацией и работниками МАУ « Центр  
психолого – педагогической, медицинской и социальной  
помощи».**

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер

№ 157 от "16" 07 2025 г.

Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения, ухудшающих положение работников –

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» г. Хабаровска (далее Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ, в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: все работники Центра, независимо от их принадлежности к профсоюзной организации, в лице их представителя, избранного из трудового коллектива (далее - Представитель); работодатель в лице его представителя - директора Центра.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

### **1.6.1. Работодатель:**

- вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

### **1.6.2. Представитель:**

- содействовать эффективной работе Центра;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.8. Работники, имеют право уполномочивать Представителя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений

и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным Коллективным договором.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При реорганизации любой из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива.
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определённое законодательством о труде.

2.2. Работодатель совместно с Представителем создаёт и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Центра, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор с работниками Центра заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МАУ ЦППМ И СП. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (юридический адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.10. Представитель осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

### **3. Оплата труда и нормирование труда работников**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» г. Хабаровска.

3.2. Заработная плата работников Центра включает в себя размеры:

- должностного оклада (по штатному расписанию, но не менее установленного законом РФ минимального размера оплаты труда),
- персональный повышающий коэффициент
- премиальная выплата в размере двух должностных окладов, назначается пропорционально отработанному времени в месяце, предшествующем тому за который производится оплата.

Согласно Положению о системе оплаты труда работников учреждения.

3.3. Размеры выплат заработной платы работникам Центра устанавливаются на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включают в себя:

- базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника Центра, умноженный на размеры повышающих коэффициентов с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Центра. В дальнейшем с учетом качества выполняемых работ и наличием средств, предусмотренных на оплату труда, может повышаться или понижаться. Выплачивать премию согласно Положению, об оплате труда работников МАУ ЦППМ И СП, определенному для каждой конкретной категории работников и принятому работодателем по согласованию с трудовым коллективом (ст. 144 ТК).

3.4. Центр в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.5. В случае, если начисленная за данный месяц заработная плата работникам Центра, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), ниже установленной величины прожиточного минимума в Хабаровском крае, то производится доплата к месячной заработной плате из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.6. Руководствуясь законом Хабаровска от 31.03.1999г. № 114, во исполнение Соглашения между Хабаровским объединением организаций профсоюзов и Правительством Хабаровского края на 2014-2016г. От 27.02.2014г. за № 80:

- установить лицам в возрасте до 30 лет, принимаемым на работу после 01.01.2014г., в трудовых договорах максимальную процентную надбавку к заработной плате за работу в особых климатических условиях в размере 50 процентов с первого дня их работы в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет

3.7. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;

3.8. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

#### **4. Пенсионное обеспечение**

4.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" (с изменениями и дополнениями, в ред. от 03.07.2016 г.) работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

4.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

4.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе Представителя осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

#### **5. Гарантии Представителя трудового коллектива.**

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются директором Центра с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

5.1.2. Представителю предоставляются в безвозмездное пользование средства связи (в т. ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

5.1.3. По согласованию с Представителем рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками Центра по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

5.1.4. Работодатель предоставляет Представителю необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

5.1.5. Представитель организации входит в состав аттестационной комиссии.

## **6. Обязательства Представителя**

Представитель обязуется:

6.1. Представлять и защищать права и интересы трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

6.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

6.4. 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.

6.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)

6.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

6.7. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

6.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

6.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и другие (при наличии).

6.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и медицинских работников учреждения.

7. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.2. Своевременно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

7.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.

7.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.5. 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.

7.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

7.9. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

Директор МАУ ЦППМ И СП

Бурьева О.П.

Представитель ТК

Новак Ю.В.

Принят на общем собрании работников  
МАУ «ЦППМ И СП»

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.