

Принят на собрании трудового коллектива
«27» ноября 2013 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальное образовательное учреждение
«Городской центр психолого-медико-социального сопровождения».
г. Ярославля

От работников:

Председатель профсоюзной организации
учреждения

Кригер Юлия Николаевна

От работодателя:

Руководитель учреждения

Гоголев Юрий Владимирович



уведомление от 06.12.13
№ 02/20-212/20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципальное образовательное учреждение Городской центр психолого-медико-социального сопровождения, представленный в лице директора Гоголева Юрия Владимировича, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее председателя: Кригер Юлии Николаевны.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.6. Стороны договорились, что профсоюзная организация учреждения выступает в качестве полномочного представителя коллектива учреждения при разработке, заключении коллективного договора, а также ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями республиканского, областного, городского уровней.

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

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации в труде;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- по результатам качественной деятельности премировать сотрудников на основании внутреннего распоряжения по учреждению;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности профсоюзной организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей ОУ;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) городского центра психолого-медико-социального сопровождения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности городского центра психолого-медико-социального сопровождения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации городского центра психолого-медико-социального сопровождения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке,

установленном порядке установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников городского центра психолого-медико-социального сопровождения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленным ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.16. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

1.17. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ОУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МОУ ГЦПМСС (Приложение №1);
2. Положение об оплате труда работников (Приложение № 2);
3. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размер (Приложение № 2);
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение № 2);
5. Положение о премировании работников (Приложение № 2);
6. Соглашение по охране труда (Приложение № 3);
7. Форма трудового договора с работником (Приложение № 4);
8. Форма расчетного листка (Приложение № 5);
9. Положения о комиссии по охране труда (Приложение № 6)
10. Положения о комиссии по аттестации руководителей и руководителей структурных подразделений МОУ ГЦПМСС города Ярославля (Приложение № 7)

1.19. Стороны договорились, что представители работников (профком) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», территориальным отраслевым соглашением по учреждениям г. Ярославля на 2011-2013 гг между Департаментом образования Ярославской области и Ярославским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2013 – 2016 гг., Уставом муниципального образовательного учреждения «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем (городской центр психолого-медико-социального сопровождения) оформляются на основе письменного договора.

Его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации (п. 2.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, внутренними приказами и распоряжениями по организации и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства (п. 2.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией (п. 2.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

2.7. Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Педагогическим работникам гарантируется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия обеих сторон (п. 2.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.). Объем педагогической нагрузки педагогов-психологов, педагогов дополнительного образования, врачей, участвующих в образовательном процессе больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления.

2.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное муниципальное образовательное учреждение «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» является местом основной работы, как правило, сохраняются ее объем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится в

письменной форме (п. 2.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

2.10. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в «Городском центре психолого-медико-социального сопровождения», а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.11. Педагогическая нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, заключенном между работодателем и работником, возможны только:

- с письменного согласия работника и с соблюдением порядка его предупреждения не позднее чем за два месяца в случае сокращения количества групп;
- с письменного согласия работника в случае временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника.

Периоды отмены учебных занятий для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогов и других работников образовательных учреждений. Привлечение их к работе в это время регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.06. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работников в отпуски, о чем последние знакомятся под роспись.

Для распределения учебной нагрузки (педагогической работы) в муниципальном образовательном учреждении «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» может создаваться тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель профсоюзного комитета в соответствии с его решением (п. 4.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

2.13. Изменение продолжительности рабочего времени, установленного для работников, занимаемых педагогическими должностями, допускается только с письменного согласия работника.

О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема учебной нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (п. 5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза работников народного образования и науки, по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.15. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца,

представлять выборному профсоюзному органу организации МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.16. При сокращении численности или штата в МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» ряд педагогических работников имеют преимущественное право на оставление на работе (ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника (от ставки), исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.18. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

3.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОУ «Городского центра психолого-медико-социального сопровождения».

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МОУ «Городского центра психолого-медико-социального сопровождения».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки при условии своевременного и в полном объеме финансирования детского дома учредителем (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. 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 ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала МОУ «Городского центра психолого-медико-социального сопровождения» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю.

4.2. Для педагогических работников МОУ «Городского центра психолого-медико-социального сопровождения» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса).

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха в МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков, графиком работы и графиком отпусков, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (п. 4.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» 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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Привлечение работников МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п.п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.6. В случаях, предусмотренных ч. 2 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ, 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. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги)

детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Рабочее время педагогических работников исчисляется в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем учителя (педагога дополнительного образования и других педагогических работников).

4.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку (п. 4.8 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.9.. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени (п. 4.8. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.10.. Привлечение работников образовательных учреждений к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (п. 4.8. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.11. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения». Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (п. 4.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.12. Часы, свободные от:

- проведения уроков (занятий);
- дежурств,
- мероприятий, предусмотренных графиком департамента образования о проведении семинаров, методических объединений в связи с исполнением педагогическими работниками функций и обязанностей ;

– участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (совещания педагогических работников, проведение мероприятий для педагогов школ и учреждений дополнительного образования, консультации, родительские собрания и т.д.) педагогические работники МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» вправе использовать по собственному усмотрению (п. 4.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.12. График отпусков работников МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» составляется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (п. 4.10. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.14. При наличии финансовых возможностей МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения», а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации; п. 4.11. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.15. Работодатель, в лице директора МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения», с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Работникам МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения», которым соответствующим локальным актом МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых по распоряжению работодателей к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель обеспечивает учет рабочего времени, отработанного по его распоряжению работниками, пользующимися дополнительными отпусками за работу в режиме ненормированного рабочего дня (п. 4.14 Территориального отраслевого

соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.17. Работодатель обязан обеспечить педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.18. Дежурство педагогических работников по МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» должно начинаться в утренние часы с 9.30 и до 14.30 в дневное время заканчиваться.

4.19. Работодатель обязуется:

4.19.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» в следующих случаях:

- в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованим) работника (его несовершеннолетних детей, престарелых родителей) при наличии соответствующего медицинского заключения – до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня.

4.19.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» и в соответствии с Приказом Министерства Образования РФ от 12.07.2000. № 3570.

4.20. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения». При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении (п. 4.13. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.21. При наличии у работника МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска-14 календарных дней) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков (п. 4.12. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда. МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно в соответствии с

требованиями законодательства Российской Федерации определяет систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды выплат и других видов материального стимулирования работников МОУ.

5.2. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Оплата труда медицинских работников МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа при условии своевременного финансирования МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения».

5.5. Заработная плата работников МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и стимулирующего характера.

5.6. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

5.6.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (заведование кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, проведение городских и областных мероприятий, участие в педагогическом и родительском всеобучах, проведение элективного курса и факультативов, консультаций и проведение занятий, не входящих в концепцию МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения»), определяются учреждением самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» по соглашению сторон (п. 3.4.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.6.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливаются по результатам аттестации их рабочих мест (условий труда). При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью (п. 3.4.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.6.3. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключением поощрительных выплат) и выплат социального характера определяются учреждением самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом учреждения самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств при участии профсоюзного органа по представлению руководителя муниципального учреждения образования.

Руководитель МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» в лице директора, представляет в профсоюзный орган аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат (п. 3.4.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (п. 3.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата работнику перечисляется на счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (п. 3.6 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (п. 3.7 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.10. Оплата труда работников, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется согласно действующему законодательству (п. 3.8.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.11. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника (п. 3.8.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.12. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств городского бюджета, являющимся молодыми специалистами, на период первых 5 лет работы по специальности оплата, труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере $K_c=1,3$. (п. 3.8.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.13. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) "Почетный работник", почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" (преподаватель, педагог-психолог и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, культуры, физической культуры и спорта устанавливается к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки

(должности) (п. 3.8.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.)

5.14. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки (п. 3.8.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.15. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника (п. 3.8.6 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

5.16. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. (п. 3.8.7 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.)

5.17. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора образовательного учреждения по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя (п. 3.8.8 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

5.18. При наличии финансовых средств установить работникам учреждения следующие выплаты:

- единовременную выплату работникам муниципальных учреждений образования на лечение в размере не более одного должностного оклада;
- единовременную выплату педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, являющимся молодыми специалистами, в размере не превышающим минимального размера оплаты труда;
- ежемесячную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет, и не получающих пенсию по старости в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);
- ежемесячную доплату к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения» в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки), определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);

- ежемесячную надбавку работникам, имеющим награду «Благодарность Президента Российской Федерации», полученную за трудовые достижения в педагогической деятельности, в размере 20% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности) (п.3.9.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом), осуществляющим педагогическую работу на условиях совместительства или внутреннего совмещения, независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством (п. 6.1.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

6.2. Экономия фонда оплаты труда распределяется МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников учреждения или коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (п. 6.1.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

6.3. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года (п. 6.1.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

6.5. Работники МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. (п. 6.1.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

6.6. Предоставляются по письменному заявлению работника оплачиваемые отпуска в случаях:

- вступления работника в брак – 3 календарных дня;
- вступления в брак детей – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
- работы без больничного листа в течение календарного года – 2 календарных дня.

Решение о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней (п. 6.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

6.7. Предоставляется по письменному заявлению работника:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере до 100 % от должностного оклада.

Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (п. 6.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

6.8. Работники учреждения, работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в муниципальный санаторий "Ясные зори" с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению (п. 6.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

7. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА

7.1. Администрация учреждения МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения»:

7.1.1. Обеспечивает право работников МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профзаболевания работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Заключает ежегодно Соглашение по охране труда, по улучшению условий труда работников коллектива.

7.1.3. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.4. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.5. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.6. Знакомит под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности, охране труда и соблюдению санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в учреждении.

Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.7. Обеспечивает бесплатное прохождение работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и здоровья граждан (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 7.4.6. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

7.1.8. Создает условия для отдыха членов коллектива в перерывах между уроками, сменами.

7.1.9. Осуществляет перед началом учебного года проверки состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки учреждения к занятиям.

7.1.10. Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.

7.1.11. Выделяют средства на охрану труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

Работники не финансируют расходы по охране труда (п. 7.4.2 Территориального

отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

7.1.12. Один раз (дата) информирует коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения, отдыха.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что **профсоюзный комитет:**

7.2.1. Осуществляет общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда в коллективе, условий трудовых договоров в части охраны труда и здоровья членов коллектива МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения», установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 7.5.6 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

7.2.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со ст.227-231 Трудового кодекса Российской Федерации (п. 7.5.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

7.2.3. Избирает уполномоченного от профсоюза по охране труда и включает его в состав комиссии по охране труда (п. 7.5.2. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

7.2.4. Стороны могут предусматривать доплаты уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профсоюзных комитетов за выполнение возложенных на них обязанностей (п.7.7 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель, в лице директора, предоставляет профсоюзному органу МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет (п. 8.4.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования г. Ярославля на 2011-2013 гг.).

8.2. Профком МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, перечисляя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1 %.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющиеся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективным договором, отраслевым соглашением (п. 8.4.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования г. Ярославля на 2011-2013 гг.).

8.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе пленумов,

президиумов, совещаний, семинаров, проводимых профсоюзом, освобождаются от производственной работы, но не более 36 рабочих часов в год, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в установленном законом порядке (п. 8.5.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

8.5. Установить доплату в размере от 10 – 30 % должностного оклада работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации; п. 6.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

8.6. Работодатель, в лице директора МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзного комитета и в случае их отклонения дает мотивированное заключение, предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросу условий труда, заработной платы, социальных гарантий (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 17 Закона «О профсоюзах»).

8.7. Члены выборного органа профсоюза МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» включают своих представителей в состав управляющих, наблюдательных советов, комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по изменению статуса, типа и организационно-правовой формы образовательного учреждения и других коллегиальных органов учреждения (п. 8.4.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

8.8. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, в который они избраны; руководители профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) — без учета мнения горкома профсоюза (п. 8.5.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

8.9. Увольнение по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих, поощрительных и других выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных организаций учреждений допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа – горкома профсоюза.

После окончания выборных полномочий в течение 2-х лет увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов (председатель и заместитель), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего органа, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения (п. 8.5.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

8.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации» подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации), производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.11. 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 (ст. 9, 378 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.12. Работодатель рассматривает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения», следующие локальные акты:

- о графике отпусков;
- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об установлении и изменениях объема учебной нагрузки (тарификации);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- о должностных обязанностях работников;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.(п. 8.4.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Стороны пришли к соглашению, что профсоюзный комитет учреждения берет на себя следующие обязательства :

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения» по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральными Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней.

9.2. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в учреждении, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

9.3. Доводить до сведения членов коллектива центра информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников образования.

9.4. Оказывать бесплатную консультационную, юридическую помощь и защиту членов профсоюза, по вопросам оплаты труда, исполнения трудового законодательства и социальных гарантий.

9.5. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателями (их представителями) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
- за предоставлением работодателями (их представителями) работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;
- за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников-членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- за обеспечением безопасных условий и охраны труда;
- за соблюдением других социально-трудовых вопросов (п. 9.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

9.6. Обеспечивать детей членов профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой за счет средств профсоюза.

9.7. Совместно с администрацией ходатайствовать об улучшении жилищных условий работникам МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения», об оздоровлении работающих и их детей, участвовать в организации празднования Дня учителя (при наличии средств).

9.8. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников, пожар и др.) (п. 9.7 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

9.9. Осуществлять связь с членами профсоюза — ветеранами, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

9.10. Ежегодно отчитываться о своей работе перед членами профсоюза.

9.11. За активное участие в деятельности Профсоюза члены профсоюза решением профкома могут отмечаться следующими видами поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетными грамотами и другими знаками отличия в профсоюзе (ст. 11 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

10.2. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один или два раза в год (сентябрь-май).

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения МОУ «Городской центр психолого-медико-социального сопровождения».

10.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. В течение срока, действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

11.ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- 11.1.Правила внутреннего трудового распорядка МОУ ГЦПМСС (Приложение №1);
- 11.2.Положение об оплате труда работников МОУ ГЦПМСС (Приложение № 2);
- 11.3.Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размер МОУ ГЦПМСС (Приложение № 2);
- 11.4.Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ ГЦПМСС (Приложение № 2);
- 11.5.Положение о премировании работников МОУГЦПМСС (Приложение № 2);
- 11.6.Соглашение по охране труда МОУ ГЦПМСС (Приложение № 3);
- 11.7.Форма трудового договора с работником МОУ ГЦПМСС (Приложение № 4);
- 11.8.Форма расчетного листка МОУ ГЦПМСС (Приложение № 5);
- 11.9.Положения о комиссии по охране труда МОУ ГЦПМСС (Приложение № 6)
- 11.10.Положения о комиссии по аттестации руководителей и руководителей структурных подразделений МОУ ГЦПМСС города Ярославля (Приложение № 7)

В настоящем документе,
прошнурованном , пронумерованном
и скрепленном печатью

46 листов

АА

Ю.В.Роголев

