

**Коллективный договор
государственного бюджетного образовательного
учреждения для детей, нуждающихся в психолого-
педагогической и медико-социальной помощи,
центр психолого-медико-социального
сопровождения «Психолого-педагогический
центр» городского округа Тольятти**

Срок действия с «27» июня 2014 г. по «27» июня 2017г.

Принят на общем собрании
работников ГБОУ «ППЦ»

«11» июня 2014 г.

Протокол № 64

Юридический адрес:

445045, Россия, Самарская область, г. Тольятти, ул. Громовой, 44.

Тел. 76-99-74

Работодатель, ФИО тел.

Горбанёва Любовь Александровна,

директор ГБОУ «ППЦ»

тел. 76-99-74(приемная).

Уполномоченный представитель единого

представительного органа работников ГБОУ «ППЦ»

Пронина Лариса Викторовна.

Тел. 76-99-74

Численность работников – 45

Код ОКВЭД – 80.10.3.

Код ОКФС - 14

ЗАРЕГИСТРИРОВАН в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
<u>11 июня</u> 20 <u>14</u> г. Регистрационный № <u>45</u> г. Тольятти, ул. Белорусская, 33 тел. (848-2) 63-70-62
Подпись <u>Зибинина</u>

I. Общие положения

1.1. Стороны и назначения коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель в лице директора государственного бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центра психолого-медико-социального сопровождения «Психолого-педагогический центр» городского округа Тольятти Горбанёва Любовь Александровна и работники ГБОУ «ППЦ» в лице уполномоченного представителя единого представительного органа работников Прониной Ларисы Викторовны.

Коллективный договор это правовой акт, регулирующий социально -трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего коллективного договора является:

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежегодного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обязательность возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение права каждого на защиту государства его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие важное значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ «Психолого-педагогический центр».

1.3.2. Работники, имеют право уполномочить единый представительный орган представлять их интересы во взаимодействиях с работодателем (Ст. 31 ТК РФ).

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ, отраслевыми, тарифными и другими соглашениями, в том числе с Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании».

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе равноправия сторон, соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, добровольности принятия обстоятельств, реальности обеспечения принимаемых обстоятельств, систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.6. Общие обязательства работодателя и единого представительного органа работников

1.6.1. Работодатель признает единый представительный орган работников организации единственным представителем работников ГБОУ «ППЦ», поскольку он уполномочен общим собранием коллектива работников представлять их общие интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, и обеспечивает участие работников в управлении учреждения.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения единого представительного органа работников.

1.6.2. Стороны обязуются совместно регулировать отношения между работодателем и работником, совершенствовать механизм партнерства между собой в вопросах социальной сферы, улучшения условий охраны труда, повышения квалификации сотрудников, оплаты труда и выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных обязательных доплатах и надбавках к должностным окладам сотрудников.

1.7. Срок действия договора.

1.7.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 27.06.2014 г. по 27.06.2017 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43ТК).

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

1.7.3. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7.4. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.7.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом (далее по тексту ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ .

2.10. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ, ст. 60² ТК РФ).

2.11 . Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.12. Расторжение трудового договора регулируется ст. 77,78,79,80,81,83,84 ТК РФ.

2.13. Порядок оформления прекращения трудового договора регулируется ст. 84.1 ТК РФ.

III. Рабочее время и учебная нагрузка

3.1. В ГБОУ «ППЦ» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходные дни - суббота и воскресенье.

3.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для всех работников и 36 часов в неделю - для психолого-педагогического персонала.

3.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. (ст. 91 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего распорядка ГБОУ «ППЦ», трудовым договором, графиком работы и расписанием учебных занятий.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни регламентируется положениями ст. 113 ТК РФ.

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.7. Стороны согласились, что работодатель может устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день, неполную рабочую неделю. Работодатель обязан устанавливать неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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, выданном в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплаты труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.8. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких - либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.9. Объем выполнения трудозатрат сотрудникам ГБОУ «ППЦ» устанавливается в соответствии с утвержденным Министерством образования и науки Самарской области государственным заданием ГБОУ «ППЦ» и методики расчета нормы времени трудозатрат на выполнение видов работ работниками находящимися в ведении Самарской области государственных и муниципальных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей, государственных образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого - педагогической и медико-социальной помощи, а также иных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки.

IV. Время отдыха

4.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается и продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего распорядка ГБОУ «ППЦ».

4.2. Всем работникам предоставляются выходные дни - суббота и воскресенье.

4.3. Работникам ГБОУ «ППЦ» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

4.4. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения единого представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. Педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам - 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

- 4.6. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, производится согласно ст. 121 ТК РФ.
- 4.7. В соответствии со ст.136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 4.9. Работникам ГБОУ «ППЦ» по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ), в связи:
- с рождением ребенка - до пяти календарных дней;
 - с регистрацией своего брака - до пяти календарных дней;
 - со смертью близких родственников - до пяти календарных дней,
- и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 4.10. Стороны пришли к соглашению о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим ежегодный основной оплачиваемый отпуск не более 28 календарных дней и не имеющих иных дополнительных отпусков, предусмотренных настоящим коллективным договором и проработавшим в ГБОУ «ППЦ»:
- от 1 года до 3 лет - 2 календарных дня;
 - от 3 до 5 лет - 3 календарных дня;
 - свыше 5 лет - 4 календарных дня;
- при наличии финансовых средств на указанные цели.
- 4.11. Педагогические работники ГБОУ «ППЦ» не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).
- 4.12. За полную отработку годовой нормы рабочего времени работникам, не имевшим в течение года заболеваний, предоставляется сверх ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней, при наличии финансовых средств из внебюджетного фонда ГБОУ «ППЦ» и отсутствии дисциплинарных взысканий.

4.13. В соответствии со статьей 101 ТК РФ ненормированный рабочий день устанавливается: заместителю директора по УВР, заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру, водителю и предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью по три календарных дня каждому из перечисленных должностных лиц.

V. Условия работы, охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраны труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требования охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а так же в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсаций и средств индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения единого представительного органа работников;
- наличие комплекта нормативно правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного за осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов содержащих нормы трудового права других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности и рассмотрении представлений органов общественного контроля в установленные трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- предоставление информации о курсах, обеспечивающих подтверждение и (или) повышении квалификации работников.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные (при поступлении на работу и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры другие обязательные медицинские осмотры, а так же проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Работник обязан отработать после обучения не менее установленного договором сроком, если обучение проводилось за счет работодателя. (ст. 57 ТК РФ)

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на

рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу труда, а так же органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117, 147 ТК РФ;

- повышенные или дополнительные гарантии за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя;
 - в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;
 - получение санаторно-курортной путевки согласно Закона Самарской области № 255-ГД от 30.12.2005г. «Об обеспечении работников бюджетной сферы Самарской области на санаторно-курортное лечение».
 - получение именного образовательного чека на повышение квалификации работника, подтверждающее право его обладателя на гарантированное финансирование повышение квалификации один раз в три года.
- Обучение осуществляется по выбору в образовательной организации высшего образования или образовательной организации дополнительного профессионального образования, имеющей лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и предоставляющей эти услуги на договорной основе с министерством образования и науки Самарской области.

VI. Условия и охрана труда женщин

6.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.2. Одному из родителей (опекуну или попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых

выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплаченных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

6.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

6.4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет. (ст. 256 ТК РФ)

6.5. На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ)

6.6. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст. 256 ТК РФ)

VII. Оплата труда

7.1. В соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБОУ «Психолого-педагогический центр» городского округа Тольятти» (Приложение № 3) заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и состоит из:

- базовой оплаты труда, включающей должностной оклад (оклад), установленный в соответствии с квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
- компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда;
- стимулирующих выплат.

7.2. В ГБОУ «ППЦ» размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

7.3. Сроки, место и порядок выплаты заработной платы:

- работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения единого представительного органа работников согласно ст. 372 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за 1 половину месяца 23 числа, за вторую - 9 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

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

7.4. Работникам ГБОУ «ППЦ» выплачиваются компенсационные и иные обязательные выплаты к должностному окладу (окладу). Компенсационные и иные обязательные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) работников учреждения. Данные виды выплат выплачиваются из специальной части фонда оплаты труда в соответствии с «Положением о компенсационных и иных обязательных доплатах и надбавках к должностным окладам работников ГБОУ «Психолого-педагогический центр городского округа Тольятти» (приложение № 4) и конкретизируются в дополнительных соглашениях к трудовому договору работников учреждения.

7.5. В целях заинтересованности и улучшения результатов труда работников ГБОУ «ППЦ» производятся выплаты стимулирующего характера. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются «Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам работников ГБОУ «Психолого-педагогический центр городского округа Тольятти» (Приложение № 5) и в соответствии с Положением о работе экспертной группы по оценке результативности профессиональной деятельности специалистов ГБОУ «ППЦ» (Приложение № 6).

7.6. Работникам ГБОУ «ППЦ» может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Порядок и условия

оказания материальной помощи регулируются «Положением об оплате труда работников ГБОУ «ППЦ» городского округа Тольятти.

7.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

VIII. Гарантии и компенсации

8.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

8.1.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой. (ст.167 ТК РФ)

8.1.2. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальным нормативным актом учреждения (ст.168 ТК РФ) при наличии средств по смете расходов.

8.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением на основании ст. 173 ТК РФ.

8.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до 4 месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

8.2.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц;
- работникам, успешно осваивающим государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

8.3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

8.3.1. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации (п.1 ч. 1 ст.81 ТК РФ) или сокращением штата работников организации (п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник, обратившийся в этот орган, не был им трудоустроен;

8.3.2. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- с признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1. ст.83 ТК РФ);
- с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ч.1 ст.77 ТК РФ)
- с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

8.3.3. В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника (ст. 181 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца предоставлять в единый представительный орган проекты приказов о сокращении численности штатов.

8.4.1. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право сохранения работы при сокращении штатов имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ГБОУ «ППЦ» свыше 10 лет;

8.4.2. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с порядком, установленным законодательством (ст. 178 ТК РФ).

8.4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, увольнение допускается, если не возможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность и нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

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

8.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев со времени предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.5.1. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения единого представительного органа работников принимает меры, предусмотренные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

8.5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ГБОУ «ППЦ». Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников осуществляется в соответствии с п.2 ст.81 ТК, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия единого представительного органа.

8.5.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере, по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в ГБОУ «ППЦ» свыше 10-ти лет - 15% среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в ГБОУ «ППЦ» от 5-ти до 10-ти лет - 10% среднего месячного заработка, при наличии финансовой возможности из средств ФМС.

8.6. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника. Компенсация морального вреда.

8.6.1. Работодатель и единый представительный орган исходят из того, что ГБОУ «ППЦ» несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональными заболеваниями либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.6.2. Стороны договорились, что помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, работодатель выплачивает пострадавшему единовременную выплату в размере 50% среднего месячного заработка сверх полагающегося по закону возмещения вреда (если получение трудового увечья или профессионального заболевания произошло по вине работодателя и связано с исполнением работником трудовых обязанностей).

8.6.3. Работники ГБОУ «ППЦ» имеют право решать трудовые споры через комиссию по трудовым спорам. В случае нанесения оскорблений, унижения профессиональной чести и достоинства, работники ГБОУ «ППЦ» в судебном порядке имеют право на компенсацию морального вреда (приложение № 7).

8.7. Гарантии деятельности единого представительного органа работников и первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить единому представительному органу работников, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для обеспечения его деятельности;
- предоставлять в установленном законодательством порядке единому представительному органу работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;
- перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза;
- предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках;
- предоставлять членам профсоюзного комитета, не освобожденных от производственной работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы.

IX. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за выполнением принятых обязательств.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

9.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

9.3. Каждая из сторон, подписавшая коллективный договор ГБОУ «ППЦ», признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в решении возникающих проблем на принципах равноправия, взаимоуважения, договоренностей.

9.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно, не позднее мая - июня отчитываются о его выполнении на общем собрании работников учреждения.

Директор
ГБОУ «Психолого-педагогический центр»

Уполномоченный представитель
единого представительного органа
ГБОУ
«Психолого-педагогический

	Л.А. Горбанёва		Л.В. Пронина
« »	2014 г.	« »	2014 г.