

Представитель работодателя
Директор
ГБОУ ПО ППМС центра
Пензенской области



Е.В. Коломенцева

Представитель работников
Председатель
Совета трудового
коллектива ГБОУ ПО ППМС центр

Кочер

О.В. Коновалова

Коллективный договор

Государственного бюджетного образовательного учреждения
Пензенской области
для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной
помощи, «Центр психолого-медико-социального сопровождения детей»
на 2013-2016 годы

Принят

Общим собранием трудового
коллектива ГБОУ ПО ППМС центр

Протокол № 4

от «01» апреля 2013.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
<u>23 мая</u>	20 <u>13</u>
Регистрационный №	<u>43</u>
Специалист	<u>Кочер</u>

Пенза 2013 год

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения. Прием, увольнение, обеспечение занятости	5
Раздел 3. Оплата и нормирование труда	7
Раздел 4. Рабочее время, время отдыха	8
Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	9
Раздел 6. Условия и охрана труда	10
Раздел 7. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива	10
Раздел 8. Заключительное положение	11

Раздел 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Законом РФ от 30.06.2006 № 90-ФЗ, Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора Коломенцевой Елены Викторовны (далее работодатель) и работники в лице председателя Совета трудового коллектива Коноваловой Ольги Владимировны ГБОУ ПО для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, «Центр психолого-медико-социального сопровождения детей» (далее - ППМС центр).

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Настоящий коллективный договор не ухудшает условий труда и социальные гарантии работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевыми соглашениями и не противоречат им.

1.5. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ППМС центра.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ППМС центра.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Общего Собрания трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Устав и изменения к нему;
- 3) положения о системе оплаты труда.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно и через Совет трудового коллектива:

- учёт мнения (по согласованию);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии локальных актов ППМС центра, определенных настоящим коллективным договором.

1.16. Основные принципы взаимодействия сторон коллективного договора
Основными принципами взаимоотношений сторон коллективного договора являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора.

1.18. Общие обязательства работодателя и работников Учреждения
Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения работников Учреждения;
- довести до каждого работника должностные обязанности, правила внутреннего трудового распорядка;
- обеспечить безопасные условия работы, надлежащее техническое оснащение каждого рабочего места работника;
- способствовать повышению профессиональной квалификации работников;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учитывать мнение председателя Совета трудового коллектива при составлении перспективных планов развития;
- информировать председателя Совета трудового коллектива об организационных и структурных изменениях в Учреждении;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Работники Учреждения обязуются:

- содействовать эффективной работе Учреждения присущими методами и средствами;

- соблюдать нормативно-правовые акты в области охраны труда, внутреннего трудового распорядка; полно, качественно и своевременно выполнять свои обязанности по трудовому договору;

- способствовать созданию здорового морально-психологического климата в коллективе;

- организовывать и проводить культурно-массовую и спортивную работу среди членов коллектива и их семей;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора;

- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- повышать свою профессиональную квалификацию;

- бережно относиться к муниципальному имуществу;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права посетителей.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРИЕМ, УВОЛЬНЕНИЕ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются обязательным заключением письменного трудового договора, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение личного экземпляра трудового договора подтверждается подписью.

2.2. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет и лишь при невозможности его заключения на неопределенный срок в случаях:

а) замещения временно отсутствующего работника;

б) выполнения работы непостоянного характера.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При подписании трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с локальными нормативными актами ППМС центра:

- с Правилами внутреннего распорядка;

- с Уставом;

- с коллективным договором.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях. Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе квалификационного справочника и объявляются сотруднику под расписку. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72 п. 1,2, 73, 74 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно, совместно с Советом трудового коллектива.

2.7. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179,180 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- работники предпенсионного возраста за 2 года и менее, проработавшие не менее десяти лет в Учреждении;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-ти летнего возраста;

- работники, чей заработок является единственной частью дохода в семье.

2.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

2.11. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников, нарушения их правовых гарантий. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ППМС центра руководствоваться Положениями Трудового кодекса и с учетом мнения Общего Собрания трудового коллектива.

2.12. Работодатель оставляет за собой право принимать дисциплинарные взыскания по отношению к сотрудникам в рамках действующих норм.

Раздел 3.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, «Положением о системе оплаты труда в ППМС центре Пензенской области».

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты из стимулирующего фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.

3.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.4. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

3.5. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, «Положения о системе оплаты труда», утвержденных по согласованию с Советом трудового коллектива. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.6. Заработная плата выплачивается работнику на банковскую карту, или на указанный работником банковский счет.

3.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца.

3.8. На приобретение книгоиздательской продукции выплачивается денежная компенсация ежемесячно основным работникам ППМС центра. Лицам из числа работников, выполняющих педагогическую деятельность на условиях совместительства, указанная компенсация выплачивается при условии, если на основной работе сотрудник не имеет права на ее получение.

Раздел 4.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с действующим законодательством, продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагог-психолог, социальный педагог, методист, специалисты ПМПК – 36 часов в неделю, из них 18 часов (нормируемая часть) преподавательской (практической) работы с детьми и взрослыми и 18 часов (ненормированная часть) – просветительской и методической работы, которая включает в себя подготовку к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработку, анализ и обобщение полученных результатов, заполнение отчётной документации, повышение своей квалификации, которая может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами, подготовку и проведение родительских собраний, выступлений на педсоветах, конференциях, семинарах, МО и др.

Учитель-дефектолог, учитель-логопед – 20 часов в неделю из них 18 часов (нормируемая часть) преподавательской (практической) работы с детьми и 2 часа на ведение документации, работу с родителями. Ненормируемая часть педагогической работы вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Директор, его заместители, руководители отделов работают исходя из 40-часовой рабочей недели

Завхоз, делопроизводитель, техник по ремонту и обслуживанию компьютерной техники, уборщик служебных помещений – 40 часов в неделю.

Учебная нагрузка и режим занятий обучающихся устанавливаются на основании учебного плана в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Графики работы сотрудников и расписание занятий утверждаются работодателем. Контроль учета рабочего времени осуществляют начальники структурных подразделений.

4.2. Устанавливается режим работы ППМС центра.

Время работы сотрудников, не связанных с образовательным процессом, устанавливается с 9.00 до 17.00, с перерывом на обед – 50 мин.

Время работы сотрудников административной части – с 9.00 до 17.00 без перерыва на обед.

Для сторожей-вахтеров устанавливается суммарный учет рабочего времени и графики работы Режим рабочего дня: с 09.00. до 18.00 час.

4.3. Работнику может быть установлена неполная рабочая неделя, день в соответствие с законодательством РФ. Условия неполного рабочего дня фиксируются в трудовом договоре с работником и приказе. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от объема работ. Данная схема работы

порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ, в случае направления их на повышение квалификации в другую местность.

5.4. Предоставляет гарантии, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением.

Раздел 6.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников образовательных учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3. Провести в образовательном учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Совета трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало учебного года.

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.6. На время приостановки работ в образовательном учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

Раздел 7.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Взаимоотношения работодателя и Совета трудового коллектива строятся на основании законодательства, настоящего коллективного договора.

7.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы членов трудового коллектива.

7.3. Для осуществления своей деятельности Совет трудового коллектива вправе требовать от работодателя предоставления всей необходимой информации по социально-трудовым и другим вопросам.

7.4. Совет трудового коллектива вправе информировать работников о деятельности профсоюза, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.)

7.5. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием Совета трудового коллектива.

7.6. Работники, входящие в состав Совета трудового коллектива не освобождаются от основной работы.

7.7. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

Раздел 8.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор продлевается до 3 лет или принимается новый.

8.2. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между представителями работодателя и работников (руководителя учреждения и Совета трудового коллектива).

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, но не ниже законодательства РФ, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия, (одобрения, утверждения) общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего обоснования.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Законом РФ №90-ФЗ от 30.06.2006 года.

8.4. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет работодателя, но не более трех месяцев в течение года.

8.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, которые отражены в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий своих обязательств по коллективному договору.

8.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений работники и Совет трудового коллектива не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановки работы (забастовка). В случае нарушения этого

В Коллективном договоре
прошито и пронумеровано
12 (Двенадцать) листов

Директор  Е.В. Коломенцева

