

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР









Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной
помощи Центр психолого-медико-социального сопровождения «Росток»
г. Ульяновска Ульяновской области на 2012–2015 годы.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
04.05.2012г.

От работодателя:
Директор
МБОУ ЦПМСЦ «Росток»
Е.В. Каткина



От работников:

 О.В. Ефимова
 Л.К. Ключева
 Л.А. Навознова
 Т.Н. Соколова
 И.А. Сорокина
 О.В. Суродина
 С.В. Сухова
 С.А. Чикунова

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Управлении по труду Департамента труда и
занятости населения Ульяновской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2012г.

(должность, ФИО, подпись)

МП

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Центр психолого-медико-социального сопровождения «Росток» (далее – МБОУ ППМС Центр «Росток»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 2) Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ);
- 3) Федеральным законом «Об образовании»;
- 4) Законом Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами:

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения и работодатель в лице – директора Каткиной Елены Васильевны.

1.4. Интересы работников представляет инициативная группа, которая состоит из представителей от каждого подразделения и представляет интересы административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов. Члены инициативной группы ведут переговоры по заключению коллективного договора и подписывают его (ст. 31,32 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ППМС Центра «Росток».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней со дня его подписания.

1.7. 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).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ ППМС Центра «Росток» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МБОУ ППМС Центра «Росток» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МБОУ ППМС Центра «Росток» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. 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).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ ППМС Центра «Росток».

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) положение об оплате труда, доплатах, надбавках и премировании работников (Приложение № 2);
- 3) соглашение по охране труда (Приложение № 3).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- 1) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 2) представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
- 3) реорганизации или ликвидации МБОУ ППМС Центра «Росток»;
- 4) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 5) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

б) по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором (ч. 2 ст. 53 ТК РФ);

7) участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования и науки Ульяновской области и Управлением образования администрации г. Ульяновска по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2012 – 2015 гг., Уставом МБОУ ППМС Центра «Росток» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у сторон (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, 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).

2.5. Объем педагогической нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления.

2.6. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МБОУ ППМС Центр «Росток» является местом основной работы, как правило, сохраняются ее объем.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБОУ ППМС Центре «Росток», 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 МБОУ ППМС Центр «Росток» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

- 1) с письменного согласия работника и с соблюдением порядка его предупреждения не позднее, чем за 2 месяца в случае сокращения количества групп;
- 2) с письменного согласия работника в случае временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

Периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников 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».

2.10. По инициативе работодателя изменение условий, определенных сторонами трудового договора, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его

трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ ППМС Центра «Росток», правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ ППМС Центре «Росток».

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ).

III. 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 МБОУ ППМС Центра «Росток».

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ ППМС Центра «Росток».

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 МБОУ ППМС Центра «Росток» 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 размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать работникам в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращении численности или штата персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в МБОУ ППМС Центра «Росток», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ППМС Центра «Росток», графиками работы на календарный год, графиками распределения часовой нагрузки педагогов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ ППМС Центра «Росток».

5.2. Для педагогов-психологов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.3. Для учителей-логопедов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 20 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), Приказами Министерства образования и науки РФ 27.03.2006 № 69 и от 24.12.2010 № 2075 (Приложение № 4).

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ППМС Центра «Росток» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю.

5.5. Для сторожей так же устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 1987 часов в год и составляются специальные графики рабочего времени, в которых учитываются часы работы в ночное и праздничное время (ст. 154 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование МБОУ ППМС Центра «Росток» в следующих случаях:

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) 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.

5.7. Привлечение работников МБОУ ППМС Центра «Росток» 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.

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

За работу в ночное время (с 22.00ч. до 06.00ч.) производится дополнительная выплата – не менее чем 35% за каждый отработанный час.

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 однократном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. 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.

5.9. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ).

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временного отсутствующего работника за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода его на работу осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника, на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73. ТК РФ).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем:

1) *главный бухгалтер – 8 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска;*

2) *заведующий хозяйством – 4 календарных дня ежегодного оплачиваемого отпуска;*

3) *заведующий канцелярией – 4 календарных дня ежегодного оплачиваемого отпуска; (Приложение № 5)*

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование МБОУ ППМС Центра «Росток» в следующих случаях:

- 1) в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованием) работника (его несовершеннолетних детей, престарелых родителей) при наличии соответствующего медицинского заключения – до 3 дней;
- 2) при рождении ребенка в семье – 1 день;
- 3) в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- 4) для проводов детей в армию – 1 день;
- 5) в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- 6) на похороны близких родственников – до 2 дней;
- 7) участникам Великой Отечественной войны – 10 дней;
- 8) 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;
- 9) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня

5.12.2. 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 МБОУ ППМС Центра «Росток» и в соответствии с Приказом Министерства Образования РФ от 12.07.2000г. № 3570 (Приложение № 5).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников детского дома осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

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

6.3. Оплата труда медицинских работников МБОУ ППМС Центра «Росток», которые не являются штатными сотрудниками, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 числа при условии своевременного финансирования МБОУ ППМС Центра «Росток».

6.5. Заработная плата работников МБОУ ППМС Центра «Росток» состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Положения об оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6.7. МБОУ ППМС Центр «Росток» 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.

Месячная заработная плата работника МБОУ ППМС Центра «Росток», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда, который обеспечивается в порядке установления ежемесячных доплат. Ежемесячная доплата (далее – доплата) производится работникам МБОУ ППМС Центра «Росток», полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда.

При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, доплаты и надбавки, установленные настоящим Положением за счет средств областного, местного бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В случаях, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей и профессий, включаемых в штатное расписание МБОУ ППМС Центра «Росток», по квалификационным уровням. Указанные должности должны соответствовать уставным целям МБОУ ППМС Центра «Росток», а

их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

С учетом сложившейся структуры МБОУ ППМС Центра «Росток», системы управления им и в целях решения современных задач повышения эффективности учебно-воспитательного процесса локальными нормативными документами МБОУ ППМС Центра «Росток» может предусматриваться включение в штатное расписание типовых должностей, не названных в соответствующих разделах ЕКС, с финансированием оплаты труда работников, занимающих указанные должности, за счет средств от приносящей доход деятельности. В этих случаях отнесение указанных должностей к квалификационным уровням соответствующей ПКГ и установление по ним оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и иных условий оплаты труда производится на основании приказа директора МБОУ ППМС Центра «Росток».

В случаях, когда виды выполняемых работником работ (их качественное и количественное описание) невозможно отнести к определенной должности или профессии, допускается установление надбавки по перечню конкретных видов работ путем установления повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы такого работника. При этом перечни видов работ должны быть первоначально распределены по соответствующим квалификационным уровням той ПКГ, к которой относится должность или профессия указанного работника.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Учитывает, что данная компенсация выплачивается в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (очередной, учебный, по уходу за ребенком, дополнительный и т. д.), а так же лицам, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной компенсации налогообложению не подлежит.

7.2. Выплачивает работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет, ежемесячную денежную компенсацию в размере минимальной оплаты труда со дня дополнительного финансирования на указанные цели.

7.3. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда по смете учреждения, что не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.4. Сохраняет педагогическим работникам, которым до пенсии по старости остался год и менее, до наступления пенсионного возраста имеющиеся квалификационные категории в случае истечения срока их действия.

7.5. Ходатайствует о представлении работников к наградам, званиям и награждениям грамотами за особые заслуги.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников МБОУ ППМС Центра «Росток» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, и источников финансирования (Приложение № 3).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденные постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет МБОУ ППМС Центра «Росток».

8.4. Не относить к нарушению трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья, тяжелых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями.

8.5. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест, утверждённом приказом Минсоцразвития России от 31.08.07 № 569.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБОУ ППМС Центра «Росток» на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.