

Муниципальное учреждение Центр психолого - педагогической,
медицинской и социальной помощи «Доверие»
(МУ центр «Доверие»)

Коллективный договор принят
на общем собрании работников МУ центр «Доверие»
Протокол № 3 от «20» мая 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2026 годы.

от Работников:

Представитель общего собрания
работников Центра

С.М. Зотова С.М. Зотова

«20» мая 2024 г.

от Работодателя:

Директор МУ центр «Доверие»

В.А. Шелкова В.А. Шелкова



«20» мая 2024 г.

Муниципальное учреждение психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи г. Ярославль
М.П. «Доверие»
Муниципальное учреждение психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи г. Ярославль

Мэрия города Ярославля
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ
НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный № 3025/173
Дата «05» 06 2024 г.
Ф.И.О. отв. лица Хришчев С.В.

Уведомление от 06.06.2024
№ 04.02-12-489/5

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2023-2024 годы;
- Территориальное отраслевое соглашение по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024-2026 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установления дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- муниципальное учреждение Центр психолого - педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» (далее – Работодатель) в лице его представителя – директора Шелковой Валентины Анамовны, действующей на основании Устава Центра, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, выполнять функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;
- работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях МУ центр «Доверие», (далее – Работники), в лице их представителя – председателя общего собрания работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУ центр «Доверие», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, а также на директора МУ центр «Доверие».

1.6. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Центра в течение 10 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года вступает в силу с 01 июня 2024 года и действует по 31 мая 2027 года.

1.8. Стороны имеют право по договоренности продлить действие коллективного договора на срок до трех лет. Коллективные переговоры о разработке и заключении нового договора должны быть начаты не позднее 01 марта 2027 года.

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

1.10. Стороны договорились, что в течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются неотъемлемой его частью.

1.11. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение

работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.13. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения Работников по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.14. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью коллективного договора.

1.15. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников Центра не реже одного раза в год.

1.17. Локальные нормативные акты МУ центр «Доверие», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием работников Центра.

1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к коллективному договору).

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества услуг, прогрессивных форм организаций и оплаты труда, культуры взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2.2 Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

2.2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом Центра, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Центра, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр трудового

договора передать Работнику под роспись в день заключения. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.3.2. Оформлять письменный трудовой договор с каждым Работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.3.3. При фактическом допущении Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3.4. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3.5. Заключать трудовой договор с Работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

2.3.6. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

2.3.7. Ознакомить Работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.8. Включать в трудовой договор обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

2.3.9. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором

2.3.10. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных Работника.

2.3.11. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.3.12. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.13. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.3.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.3.15. Временный перевод Работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.16. Обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.3.17. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.3.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель сообщает об этом выборному органу общего собрания работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до его начала.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.3.19. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.3.20. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя осуществлять только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.21. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статей 196 и 197 ТК РФ).

2.3.22. В случае направления Работника на ДПО сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.3.23. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.3.24. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией с участием общего собрания работников Центра.

2.3.25. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3.26. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3.27. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.3.28. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.3.29. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3.30. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра, в том числе режим труда и отдыха.

2.4.3. Проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.4.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей в учреждении.

2.4.6. Способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.7. Стороны договорились, что представители Работников (члены общего собрания работников Центра) имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ.

2.5. Выборный орган общего собрания работников трудового коллектива обязуется осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписаниями занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом общего собрания работников.

3.1.2 Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3 Для медицинских Работников Центра устанавливается сокращённая

продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

3.1.4 Для педагогических Работников Центра устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.1.5 В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3.1.6 Не предусматривается установление верхнего предела нагрузки педагогическим Работникам.

3.1.7 В МУ центр «Доверие» нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом директора с учетом мнения выборного органа общего собрания работников.

3.1.8 Объем нагрузки работников Центра больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.9 Продолжительность рабочей недели с выходными днями устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.1.10 В период закрытия МУ центр «Доверие» по аварийным ситуациям педагогический, медицинский, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

3.1.11 Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника.

3.1.12 Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам без его согласия только в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

3.1.13 К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.14 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра.

3.1.15 Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.1.16 Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.17 В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Центра и трудовым договором с Работником.

3.1.18 Трудовая деятельность Работника в течение двух лет подряд без предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска не допускается. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

3.1.19 Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между Работником и Работодателем.

3.1.20 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

3.1.21 Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466), остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.22 Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.1.23 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом общего собрания работников Центра не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.1.24 О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.1.25 Продление и перенесение отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

3.1.26 Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

3.1.27 Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного Работника устанавливается по результатам специальной оценки условий труда трудовым договором данного Работника.

3.1.28 На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитанной в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922, для случаев определения среднего заработка при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск.

3.1.29 При наличии финансовых возможностей, а также при возможности Работодателя обеспечить Работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника по распоряжению Работодателя может быть заменена денежной компенсацией.

3.1.30 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, а также случаев, установленных настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации) (статья 126 ТК РФ).

3.1.31 При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель может предоставить Работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.1.32 При наличии финансовой возможности Работодатель может предоставлять дополнительные отпуска Работникам, замещающим должности, не включенные в наименование должностей работников, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466, и проработавшим непрерывно в МУ центр «Доверие» более 10 лет.

При этом за каждый год, проработанный в МУ центр «Доверие» свыше 10 лет, Работнику

может быть предоставлен дополнительный отпуск в количестве 1 календарного дня, но не более 14 календарных дней.

3.1.33 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.34 Супругам, родителям и детям, работающим в Центре, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.1.35 Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- за ненормированный рабочий день – 5 дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается с учетом мнения выборного органа общего собрания работников (Приложение № 3 к коллективному договору);

- за непрерывный стаж работы в Центре из расчета один календарный день за каждый год работы на административной должности, непосредственно связанной с образовательной деятельностью Центра, но не более чем на 15 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы предоставляется в таком количестве дней, чтобы суммарное количество дней основного и дополнительных оплачиваемых отпусков не превышало 43 календарных дней.

3.1.36 Одному из родителей (опекуну, 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 ими 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 оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.1.37 Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых, он имеет в этом календарном году.

Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

3.1.38 При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.1.39 Работникам, имеющим право на отпуск 56 календарных дней и проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

3.1.40 Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

3.1.41 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.42 При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки,

составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.1.43 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по согласованию между Работником и Работодателем.

3.1.44 Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

– Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

3.1.45 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- проводов члена семьи для участия в специальной военной операции и его встречи – 1 календарный день;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней.

3.1.46 Работники в случае болезни имеют право в течение года на 3 дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению Работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

3.1.47 Возможно предоставление Работникам в летний период отпуска без сохранения заработной платы при наличии производственной возможности.

3.1.48 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Длительный отпуск предоставляется Работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному Работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года и оформляется приказом директора Центра.

Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению

сторон трудового договора, но не более года. Указанный отпуск не может быть разделен на части. Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа образовательной организации.

В случае нескольких заявлений от педагогических работников во время учебного года может быть предоставлен Работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.). Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению.

3.2. Выборный орган общего собрания работников трудового коллектива обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

3.2.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование, вариант) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением срока и порядка, установленные ст. 372 ТК РФ;

3.2.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), начисление заработной платы регламентируется Положением о системе оплаты труда работников МУ центр «Доверие» (Приложение 2 к коллективному договору).

4.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы Работникам производится 2 раза в месяц: за первую половину месяца выплачивается 21 числа расчетного месяца и окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 06 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Заработная плата выплачивается конкретному Работнику посредством перечисления на указанный Работником счет в банке.

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

4.5. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа общего собрания Работников трудового коллектива (Приложение № 4 к Коллективному договору).

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и

включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.7. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав месячной заработной платы Работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

4.8. Оплата труда Работников, в случае неявки сменяющего Работника, осуществляется согласно действующему законодательству.

4.9. Оплата труда Работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего Работника.

4.10. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с муниципальным учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет оплата труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере $K_{сп} = 1,3$ (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23).

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

4.11. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим ведомственные награды Министерства просвещения (Министерства образования и науки) Российской Федерации (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности: Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенным благодарности Президента Российской Федерации; государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения, устанавливается надбавка к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности), в размерах, установленных Решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23.

4.12. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционального размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки.

4.13. Время простоя по вине Работодателя и по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере средней заработной платы Работника.

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

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

– отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;

– задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

4.15. На время забастовки за участвующими в ней Работниками сохраняются место работы и должность.

4.16. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора Центра по вине Работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

4.17. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине Работника производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

4.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет главный бухгалтер Центра.

4.19. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.21. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.22. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.23. Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем в трудовом договоре.

4.24. Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются Центром самостоятельно, в пределах, выделенных на эти цели средств, комиссией по контролю качества образования (ККО).

4.25. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, либо в целом по Центру по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Центра.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и своевременно и в полном объеме осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.2.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

- в период длительной нетрудоспособности;
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в период длительной командировки на работу по специальности в Российские организации, осуществляющие образовательную деятельность за рубежом;
- в период отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьей 336 ТК РФ).

5.3. Если Работник направляется Работодателем для получения ДПО, но Работодатель не оплачивает предоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то Работник вправе отказаться от получения ДПО.

5.4. Работодатель не вправе обязывать Работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

5.5. По письменному заявлению Работнику предоставляется:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере до 100 % от должностного оклада;
- выплаты за безупречную продолжительную трудовую деятельность в Центре (не менее 10 лет) в размере до 100 % от должностного оклада;
- выплаты единовременной материальной помощи в размере до 100 % от должностного

оклада в случаях:

- смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер);
- рождения ребенка;
- вступления в брак впервые;
- нуждаемости в дорогостоящем лечении, а также восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами;
- тяжелым заболеванием близкого родственника;
- выплаты к очередному ежегодному отпуску;
- в целях социальной поддержки;
- возникших обстоятельств непреодолимой силы (пожар, наводнение и пр.), подтвержденных соответствующими документами.

Вышеперечисленные единовременные выплаты предоставляются на основании Положения о системе оплаты труда работников. Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается балансовой комиссией, выплата осуществляется на основании приказа директора Центра.

5.6. Работники Центра, работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в муниципальный санаторий "Ясные зори" с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению.

5.7. Работник при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

5.8. Работник, прошедший вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), имеет право на два оплачиваемых дня отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. В целях обеспечения гарантии конституционного права Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям их безопасности и гигиены в Центре, Стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, разработанной в соответствии со ст. 214, 217 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»

6.2.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги.

6.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по всем видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.2.6. Знакомить под подпись каждого Работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности, охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в Центре.

6.2.7. Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

6.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиями труда.

6.2.10. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.11. Обеспечивать за счет средств Центра проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров Работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.2.12. Освободить Работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день (дни) прохождения диспансеризации согласовываются с Работодателем.

6.2.1. Создавать условия и обеспечивают средства защиты Работников исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки в период распространения опасных инфекций.

6.2.2. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Центра.

6.2.3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.2.4. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.5. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом общего собрания работников трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

6.2.6. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.7. Осуществлять проверки состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки Центра к новому учебному году.

6.3. Работники не финансируют расходы по охране труда.

6.4. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на

рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.7. Выборный орган общего собрания работников трудового коллектива обязуется:

6.7.1. Осуществляет общественный контроль выполнения законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда в коллективе, условий трудовых договоров (эффективных контрактов) в части охраны труда и здоровья членов коллектива, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

6.7.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с Работниками Центра в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ.

6.7.3. Избирает уполномоченного (доверенное лицо) от выборного органа общего собрания работников Центра по охране труда и включает его в состав комиссии по охране труда.

6.7.4. Доплата уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда за выполнение возложенных на него обязанностей устанавливается по соглашению сторон.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

7. Стороны договорились о том, что

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности общего собрания работников Центра в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Центра, учитывать мнение общего собрания работников трудового коллектива в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Соблюдать права Работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Не препятствовать представителям выборного органа общего собрания работников Центра в посещении рабочих мест, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

7.1.4. Предоставлять выборному органу общего собрания работников Центра возможность для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.1.5. Предоставлять выборному органу общего собрания работников Центра в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.1.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника.

7.2. Стороны исходят из того, что:

7.2.2. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения выборного органа общего собрания работников трудового коллектива в соответствии со ст. 371 ТК РФ подлежат:

- распределение нагрузки Работников;
- утверждение графика отпусков работников Центра (ч. 1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч. 2 ст. 135 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических Работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18.06.2013);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для Работников, занятых на работах с

- вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- разработка критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23);
 - проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - применение дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);
 - установление форм ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ч.3 ст.196 ТК РФ);
 - разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
 - расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
 - проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.2.3. С учетом мотивированного мнения выборного органа общего собрания работников Центра производится расторжение трудового договора с Работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п. 1 ч.1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.2.4. По согласованию с выборным органом общего собрания работников Центра производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

7.2.5. С предварительного согласия выборного органа общего собрания работников Центра производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод Работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе Работодателя участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст.81 ТК РФ).

7.2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых Работодателем принимается с учетом мотивированного мнения общего собрания

работников Центра (по согласованию) выборного органа.

7.3. Члены выборного органа общего собрания работников Центра, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.4. Члены выборного органа общего собрания работников Центра включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ

8. Выборный орган общего собрания работников Центра обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов общего собрания работников Центра по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Осуществлять коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в Центре, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в Центре, укреплению трудовой дисциплины.

8.3. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе органов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий Работников образования.

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

8.5. Осуществлять контроль:

- соблюдения Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;

- охраны труда в Центре;

- правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

- соблюдения порядка аттестации педагогических работников Центра, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;

- соблюдения прав и интересов педагогических и руководящих работников при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;

- обеспечения безопасных условий и охраны труда;

- соблюдения других социально-трудовых вопросов.

8.6. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование, вариант) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением срока и порядка, установленные статьей 372 ТК РФ;

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

8.8. Принимать участие в аттестации Работников Центра на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.9. Ежегодно информировать членов коллектива о своей работе, о деятельности выборного органа общего собрания работников Центра.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для Работников Центра.

8.11. Содействовать оздоровлению детей работников Центра.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Центра.

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на заседании общего собрания работников Центра о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

9.3. Разъяснять условия коллективного договора Работникам Центра.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

9.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

9.6. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один раз в год (январь).

9.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 ТК РФ).

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

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