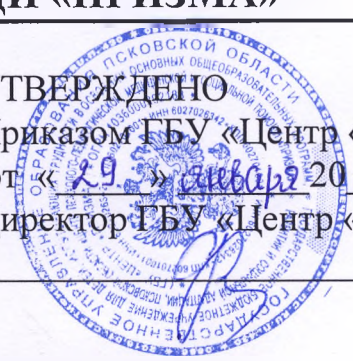


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЛЯ ДЕТЕЙ, ИСПЫТЫВАЮЩИХ ТРУДНОСТИ В ОСВОЕНИИ ОСНОВНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, РАЗВИТИИ И СОЦИАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ, ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ «ПРИЗМА»**

Принято решением
Общего собрания
трудового коллектива
от «29» января 2016 г.
протокол № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБУ «Центр «ПРИЗМА»
от «29» января 2016 г. № 28
Директор ГБУ «Центр «ПРИЗМА»
Г.Б.Летова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
государственного бюджетного учреждения
для детей, испытывающих трудности в освоении основных
общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации,
Псковской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и
и социальной помощи» «ПРИЗМА»

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией государственного бюджетного учреждения для детей, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, Псковской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ПРИЗМА», с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

1.2 Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3 Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей,
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;

требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4 Коллективный договор признает право работника на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;

предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора; своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;

отпуск, продолжительность которого установлена ст. 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724;

объединение в профессиональные союзы;

защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

обязательное социальное страхование.

1.5 Директор признает Общее собрание работников трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.6 Общее собрание работников трудового коллектива имеет право на:

1.6.1. мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

правила внутреннего трудового распорядка;

положение о стимулирующих выплатах;

график отпусков;

форма расчетного листка;

приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;

приказы о награждениях работников;

1.6.2. другие документы, содержащие нормы трудового права;

1.6.3. обсуждение с руководителями учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.7 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.8 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9 Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.10 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.11 Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

Стороны договорились:

2.1 Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя ГБУ «Центр «ПРИЗМА» с учетом мотивированного мнения Общего собрания работников трудового коллектива.

2.2 Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 25 августа текущего года.

2.3 Своевременно проводится работа по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

2.4 Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой до ухода в отпуск.

2.5 Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счёт средств учреждения.

2.6 Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

2.7 Работникам ГБУ «Центр «ПРИЗМА» обеспечивается своевременное прохождение аттестации при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны договорились:

3.1 Установить 5-дневную рабочую неделю для педагогов и других сотрудников ГБОУ «Центр «ПРИЗМА».

3.2 Начало работы считать 09.00 ч. Обеденный перерыв с 13.00 ч. до 14.00 ч.

3.3 Время окончания рабочего дня определяется исходя из нормативной правовой базы, регламентирующей деятельность каждого специалиста.

3.4 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.5 Рабочее время педагога определяется расписанием занятий. Расписание составляется с учетом требований СанПин и рационального использования времени педагога.

3.6 Работник посещает все мероприятия, проводимые в ГБУ «Центр «ПРИЗМА», если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

3.7 Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

3.8 Технические работники, администрация ГБУ «Центр «ПРИЗМА» работают по 40-часовой рабочей неделе.

3.9 Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующий отделом, водитель.

3.10 Работникам с ненормированным рабочим днем может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 дней календарных дней. более на усмотрение руководителя (заместителям директора, главному бухгалтеру-10 дней, бухгалтеру-3 дня, водителю-3 дня).

3.11 Время отдыха.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 ТК РФ» от 29.12.2004 г. № 201) являются:

- 1 - 5 января — Новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта — Международный женский день;
- 1 - 2 мая — Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня — День России;
- 4 ноября — День народного единства.

3.12 Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.13 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724;

3.14 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

3.15 Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 28 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

3.16 Замена части отпуска свыше 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств.

3.17 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 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, 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;

работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;

одиноким матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором ГБУ «ПРИЗМА».

3.18 Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

3.19 Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную на обучение сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени.

3.20 Педагогические работники, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

3.21 Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска может производиться за счет бюджета в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884.

3.22 Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

4. Оплата и стимулирование труда

4.1 Заработная плата работников начисляется согласно штатному расписанию.

4.2 Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

4.3 Заработная плата выплачивается по месту работы. По решению общего собрания, работники могут получать заработную плату по месту жительства по специальным картам.

4.4 Заработная плата выдаётся два раза в месяц: 15 (пятнадцатого) и 30(тридцатого) числа текущего месяца соответственно.

4.5 Администрация с учетом мнения Общего собрания работников трудового коллектива разрабатывает и утверждает «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

4.6 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в течение трёх дней со дня увольнения.

4.7 Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 37 Трудового кодекса РФ.

4.8 Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.9 В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

4.10 Работодатель обеспечивает детей работников Центра в возрасте до 15 лет новогодними подарками, в пределах выделенных (доведённых) лимитов.

5. Охрана труда и улучшение условий для работающих

5.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

5.2 Администрация:

осуществляет обязательное социальное страхование работников (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);

организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;

не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанности без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

разрабатывает и утверждает совместно с Общим собранием работников трудового коллектива инструкции по охране труда;

создает аптечку, укомплектованную набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

5.3 Администрация и Общее собрание работников трудового коллектива на паритетной основе рассматривают и утверждают кандидатуру уполномоченного по охране труда и технике безопасности. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

оценку состояния условий труда на рабочих местах;

проведение паспортизации условий труда и обучения;

своевременное расследование несчастных случаев.

5.4 Администрация разрабатывает (обновляет) и утверждает инструкции по охране труда, уполномоченный по охране труда и технике безопасности проводит первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

5.5 Осуществляет учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформляет их актом по установленной форме.

5.6 Обеспечивает работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

5.7 Обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

5.8 Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и несовершеннолетних, посещающих занятия в Центре.

6. Разрешение трудовых споров

6.1 Индивидуальные трудовые споры работников и администрации ГБУ «Центр «ПРИЗМА» по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в судах, ст. 382).

6.2 Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение Общего собрания работников трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

6.3 Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 398-418)

7. Права Общего собрания работников трудового коллектива при выполнении Коллективного договора

7.1 Выступая представителем работников и являясь стороной Коллективного договора, Общее собрание работников трудового коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора.

7.2 Общее собрание работников трудового коллектива имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.3 В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор ГБУ «Центр «ПРИЗМА» принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Общего собрания работников трудового коллектива.

8. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора

8.1 Коллективный договор вступает в силу с «29 января 2016 года и действует до 29 января 2017года.

8.2 Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

8.3 Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

8.4 Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

8.5 Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, Общее собрание работников трудового коллектива и вышестоящие органы. Администрация отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора перед Общим собранием работников трудового коллектива не менее одного раза в году.

8.6 Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.