**1. Общие положения.**

Настоящий коллективный договор между работниками государственного бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»в лице председателя первичной профсоюзной организацииКузнецова А.Н., и работодателем в лице директора ГБОУ «Психологический центр» г. Михайловска(далее – учреждение) Корюкиной Е.Н., действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, цель которого- создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

 Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

 Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

 Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01.10.2012 по 01.09.2015г.

 Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации учреждения права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

 Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально- экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

**2.Обеспечение занятости работников.**

2.Стороны договорились, что:

* 1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
	2. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
	3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
	4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ( ст. 72 ТК РФ).
	5. Объем педагогической нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения контингента педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

* 1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
	2. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.
	3. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
	4. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).
	5. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.
	6. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79. ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее чем за 3 дня до выхода.
	7. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке, за исключением случаев прекращения срочного трудового договора.
	8. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
	9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников- при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя (без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:
* предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
* имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в учреждении (с учетом переименования, реорганизации, изменения ведомства, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, типа или вида учреждения),
* одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.
	1. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
	2. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.
	3. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).
	4. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.
	5. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).
	6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).
	7. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.
	8. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:
* первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
* возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
* приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники учреждения.
* с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

**3. Время труда и время отдыха.**

1. Стороны пришли к соглашению:
	1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), а также расписанием занятий,графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, её распределение определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", Постановлением Министерства труда СССР № 41 от 15 августа 1991г. «Об условиях оплаты труда и ежегодном отпуске работников психолого - медико – педагогических консультаций»

3.2. В учреждении устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

3.2.1. Педагога – психолога, методиста, социального педагога, врача – психиатра, врача-невропатолога - 36 часовая рабочая неделя, из них:

* *для педагога – психолога*- 18 часов составляет проведение психолого-педагогической диагностики детей, первичного консультирования с детьми и их семьями, консультирования семьи по результатам обследования, участие в заседаниях мультидисциплинарных бригад специалистов, организация выполнения индивидуального плана сопровождения ребенка и его семьи,заполнение соответствующей документации; 18 часов – методическая работа(разработка коррекционно-развивающей, реабилитационной, профилактическойпрограмм, разработка и проведение теоретико-методических семинаров или выступлений, проведение семинаров для родителей, подготовка статей для СМИ/ сайта учреждения);
* *для педагога-психолога отдела методического обеспечения* – 36 часов составляет проведение индивидуальных и групповых супервизий педагогических работников учреждения, кейс-конференций, собраний сообщества, подготовка и участие в реализации мероприятий по направлениям работы учреждения, оформление соответствующей документации
* *для социального педагога*– 18 часов составляет индивидуальная, групповая, профилактическая, диагностическая работа с детьми и их семьями; 18 часов – методическая работа(разработка коррекционно-развивающей, реабилитационной, профилактической программ, разработка и проведение теоретико-методических семинаров или выступлений, проведение семинаров для родителей, подготовка статей для СМИ/ сайта учреждения);
* *для врача – психиатра, врача-невропатолога* 24 часа составляет проведение психопатологического обследования детей, консультирование родителей, 12 часов – заполнение документации, обработка результатов обследования;
* для методиста – 36 часов составляет индивидуальное и групповое консультирование работников, оформление соответствующей документации;

3.2.2. Учителя – логопеда, учителя - дефектолога всех отделов и структурных подразделений учреждения, кроме территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (ТПМПК) – 20 часовая рабочая неделя, из них:18 часов составляет проведение специальной диагностики детей, первичного консультирования с детьми и их семьями, консультирования семьи по результатам обследования, участие в заседаниях мультидисциплинарных бригад специалистов, организация выполнения индивидуального плана сопровождения ребенка и его семьи, заполнение соответствующей документации; 2 часа– методическая работа (разработка коррекционно-развивающей, реабилитационной, профилактическойпрограмм, разработка и проведение теоретико-методических семинаров или выступлений, проведение семинаров для родителей, подготовка статей для СМИ/ сайта учреждения);

3.2.2.1. Учителя-логопеда, территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (ТПМПК) - 36 часовая рабочая неделя, из них: 18 часов составляетпроведение логопедического обследования детей, консультирование родителей,18 часов -заполнение документации, обработка результатов обследования.

3.2.3. Воспитателя – 25 часовая рабочая неделяиз них: 25 часов – подготовка и проведение учебно-воспитательных мероприятий непосредственно в группах с детьми Школы-Центра, имеющими ограниченные возможности здоровья.

* + 1. Педагога дополнительного образования – 18 часовая рабочая неделя из них: 18 часов – подготовка и проведение занятий творческой направленности непосредственно в группах с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья.
		2. Учебно-вспомогательного, административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

Рабочее время педагогических работников в период занятий определяется графиком, циклограммой работы учреждения и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором.

* 1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье.
	2. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.
	3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
	4. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя. Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.
	5. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:
* беременным женщинам,
* одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет ( ребенка- инвалида – до 18 лет),
* лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
* лицам моложе 18 лет,
* работнику по согласованию с работодателем.
	1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом 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.
	2. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.
	3. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

 - бракосочетание работника – 3 календарных дня,

* смерти близких родственников (родителей, супруга, детей, братьев, сестёр)– 3 календарных дня,
* председателю профкома за общественную работу – 6 календарных дней;
* на бракосочетание детей – 1 календарный день;

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработанной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

* празднования свадьбы детей – 2 календарных дня,
* проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,

- тяжелого заболевание близкого родственника – 2 календарных дня,

- при переезде – 3 календарных дня.

* 1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году.
	2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время с 12.00 до 13.00, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 30 минут.
	3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения денежного расчёта.
	4. Установить за совмещение профессий(должностей),расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 %.
	5. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе
	6. Не допускать без согласования с профсоюзным комитетом решение следующих вопросов:
* распределение учебной нагрузки на следующий учебный год,
* проведение мероприятий по аттестации работников школы на вторую квалификационную категорию.
	1. Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.
	2. Стороны договорились:
		1. Работник имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
		2. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.
		3. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.
		4. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.
		5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.
	3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из- за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.
	4. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы,
* при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

**4. Оплата и нормирование труда.**

Стороны договорились:

4.1.Оплата труда в ГБОУ «Психологический центр» г. Михайловскаосуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений отрасли «Образование» Ставропольского края, разработанного в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», приказами министерства образования Ставропольского края № 798 - пр от 6.09.2011 "О внесении изменений в приказ министерства образования края от 29 сентяб-ря 2008 г. № 886-пр «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений образования»"

4.3. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

 4.4. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты, связанные с результативностью и эффективностью работы.

# Руководитель обязуется:

4.5.Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни:**5 и 19 числа каждого месяца** путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.Перечисление денежных средств на счета работников происходит по заявлению работника о перечислении заработной платы на банковский счет.При выплате заработной платы работодатель обязуется выдать работникам расчетные листки с отражением в них составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате(Приложение 8).

 При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

 4.6. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

Расчет средней заработной платы работника производить исходяиз фактически начисленной ему заработной платы и фактическиотработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующихпериоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработнаяплата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е)число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е)число включительно.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

 Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

 4.8. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.9.Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.10. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

 4.11. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

 4.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.13. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий
оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за
невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,регионального и территориального соглашений по вине работодателя илиорганов власти, заработную плату в полном размере.

4.15. Изменение размера оклада (ставки заработной платы) производится:

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения
решения аттестационной комиссией;
* при восстановлении или получении документов об образовании.
	1. Осуществлять повышение уровня реального содержания заработной платы по распоряжению Правительства Ставропольского края.

**5. Социальные гарантии и льготы**

 Работодатель обязуется:

* 1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.
	2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства.
	3. Продлить срок действия до 1 года имеющейся второй квалификационной категории педагогическим работникам в случаях:
* длительной нетрудоспособности,
* нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком,
* отпуска до одного года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».
* возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от её вида.

5.4. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.

1. **Охрана труда и здоровья**

 Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)

 Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

* 1. Обеспечить:
* применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессионнальных заболеваний (ст.212 ТК РФ),
* оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
* выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
* установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
* проведение ежедневной влажной уборки помещений для занятий, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,
* режим труда и отдыха работников.

 Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда. Перечень этих мероприятий, сроки, и ответственные лица указаны в соглашении по охране труда, составляемом на три года(Приложение 2).

* 1. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.
	2. Организовать контроль за:
* состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда,
* правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
	1. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.
	2. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

6.6. Организовывать:

* за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ),
* внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).
* санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ).
* проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.
	1. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.
	2. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)

6.9. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

* 1. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
	2. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико – социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.
	3. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).
	4. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).
	5. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

 6.15. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

* 1. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.
	2. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).
	3. Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:
* соблюдать правила и инструкции по охране труда,
* сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
* проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

**7. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились о том, что:

* 1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
	2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
	3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.
	4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ)
	5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
	6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.
	7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно при изменении условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма педагогической нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа ( ст. 374, 376 ТК РФ).
	8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
	9. Члены профкома включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников на вторую категорию, охране труда, социальному страхованию.
	10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:
* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя,
* привлечение к сверхурочным работам,
* очередность предоставления отпусков,
* систему оплаты и нормирования труда,
* массовые увольнения,
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем,
* утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка,
* создание комиссий по охране труда,
* составление графиков сменности,
* наложение и снятие дисциплинарных взысканий,
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей,
* установление сроков выплаты заработной платы работникам,
* расписание занятий,
* установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат,
* распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы,
* должностные инструкции работников,
* инструкции по охране труда,
* проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

**8.Обязательства профсоюзного комитета.**

 Профсоюзный комитет обязуется:

* 1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.
	2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ( ст.86 ТК РФ).
	3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.
	4. Участвовать в работе комиссии по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
	5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.
	6. Содействовать осуществлению культурно – массовой работы в учреждении.
	7. Осуществлять контроль за:
* соблюдением работодателем и его полномочными представителями

 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

 содержащих нормы трудового права,

* правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы,
* правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.
* своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно- курортного лечения,
* своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,
* правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
* соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на вторую квалификационную категорию,
* состоянием охраны труда и отдыха работников.

**9. Заключительные положения.**

Стороны договорились:

* 1. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
	2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
	3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
	4. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
	5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
	6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
	7. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.
	8. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
	9. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.
	10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
	11. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профком о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
	12. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБОУ «Психологический центр» г.Михайловска.
	13. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
	14. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.10.2012 года.

**СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядкагосударственного бюджетногообразовательного учреждениядля детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
2. Соглашение по охране труда.
3. Положение о комиссии по охране труда государственного бюджетногообразовательного учреждениядля детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
4. Положение об оплате труда работниковгосударственного бюджетногообразовательного учреждениядля детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
5. Положение о порядке установления выплат компенсационногохарактера в государственном бюджетномобразовательном учреждениидля детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
6. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в государственном бюджетномобразовательном учреждениидля детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
7. Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ «Психологический центр» г.Михайловска за результативность и эффективность работы.
8. Оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.
9. Сводныйоценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей Результативности и эффективности работников ГБОУ «Психологический центр» г.Михайловскана выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
10. Положениео порядке оказания дополнительных платных образовательных услуг в государственном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
11. Образец расчетного листка на работника ГБОУ «Психологический центр» г.Михайловска.