

**Бюджетное образовательное учреждение Орловской области для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Центр психолого-медико-социального сопровождения»**


Директор БОУ ОО «Центр психолого-медико-социального сопровождения»

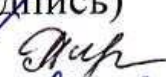



(подпись) Е.Н. Красова

директор

Представитель работников –
председатель Совета центра



(подпись) О.В. Красотина

Т.М. Миловидова

А.А. Красов

"29" июня 2014г.

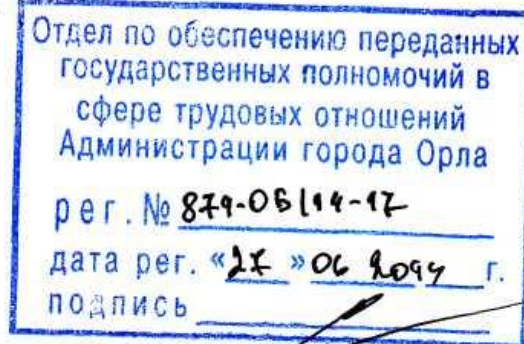


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**бюджетного образовательного учреждения Орловской области для
детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной
помощи «Центр психолого-медико-социального сопровождения»
(БОУ ОО «Центр психолого-медико-социального сопровождения»)**

на 2014-2017 годы

ОРЕЛ, 2014 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном образовательном учреждении Орловской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-медико-социального сопровождения» (далее Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сторонами Договора являются:

Администрация БОУ ОО «Центр психолого-медико-социального сопровождения», в лице директора Красовой Е.Н., далее - работодатель, действующего на основании Устава и Совета учреждения в лице своих представителей:

Красотиной Ольги Валерьевны

Миловидовой Татьяны Михайловны

Красова Александра Александровича.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя.

1.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. В случае реорганизации (изменения правового статуса) учреждения права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения соответствующих изменений в настоящий Коллективный договор.

1.7. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации не могут содержать

условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.1. Трудовые отношения

В области трудовых отношений стороны договорились:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, Законами Российской Федерации и Орловской области, коллективным договором и Уставом Центра. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

2.1.2. Трудовой договор с работниками Центра заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, а также в случаях предусмотренных Федеральным законом.

Срочный трудовой договор может быть заключен в следующих случаях:

- при приеме на работу лиц пенсионного возраста;
- при приеме специалиста для выполнения ограниченных во времени работ (реализации проектов, создание программных продуктов, хозяйственно-ремонтные работы и т.п.);
- при приеме специалиста на временную работу (на время болезни, длительного отпуска штатного сотрудника).

Перевод работника с договора «на неопределённый срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.1.3. Работодатель, его полномочные представители при заключении трудового договора обязаны:

- ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, локальными актами, действующими в Центре;
- ознакомить работника с приказом о приеме (под роспись), должностным окладом, условиями труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда, технике безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей;

- на всех работников, проработавших более 5 дней, оформить трудовые книжки, согласно инструкции ведения трудовых книжек на предприятиях, учреждениях и организациях;

- случай приёма на работу с 3-месячным испытательным сроком указывать в трудовом договоре;

- предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин;

- если работник не приступил к работе в установленный трудовой договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется;

- в случае увольнения произвести с работником окончательный расчёт и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.6. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за один год до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;

- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет или ребенка-инвалида до 18 лет.

3. Оплата труда и нормы труда

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Исчисление заработной платы производить в соответствии с Положением об оплате труда, материальном стимулировании работников бюджетного образовательного учреждения Орловской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-медико-социального сопровождения» и Положением о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.2. Заработная плата сотрудников центра включает:

- базовые ставки педагогических работников за норму часов педагогической работы за ставку, должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, а также тарифные ставки работников из числа обслуживающего персонала;

- гарантированные доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Должностные оклады педагогических работников Центра определяется по формуле:

$Об = Б \times (Кк + Кс) \times Ксп + Км$, где :

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б - базовая единица;

Кк - коэффициент квалификации;

Кс - коэффициент стажа;

Ксп – коэффициент специфики;

Км – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

3.4. Должностные оклады руководителей структурных подразделений Центра устанавливаются учредителем по результатам отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

Должностные оклады руководителей структурных подразделений Центра определяется по следующей формуле:

$Од = Б \times Крс \times Ксп1$, где:

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения, руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения;

Ксп1 - коэффициент специфики работы;

3.5. Должностной оклад специалистов и работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательного Центра определяется по следующей формуле:

$Оув = Б \times Кув \times Ксп1$, где:

Оув – должностной оклад специалистов и работников из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений.

3.6. Изменение оплаты труда и (или) размера ставок педагогических работников производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размеров ставки заработной платы;

- при получении образования (восстановлении документов об образовании) – со дня предоставления документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата (доктора) наук – со дня вынесения ВАКом решения.

3.7. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в Центре, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства или до момента прохождения аттестации на первую квалификационную категорию.

3.8. При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. К работе по совместительству привлекаются преимущественно работники Центра.

3.10. Порядок исчисления заработной платы основывается на постановлении Правительства Орловской области от 12.08.2011г. №267 «О примерном Положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области», постановлении Правительства Орловской области № 320 от 11.09.2012 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года « 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»», Постановлении правительства Орловской области № 328 от 25 сентября 2013 года «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Орловской области».

3.11. Заработную плату работникам перечислять на пластиковую карточку ежемесячно 5 числа, аванс – 20 числа. (Основание – ст.136 ТК РФ).

3.12. При замещении отсутствующих работников оплату производить с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.13. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, установить условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы

(основание: Приказ Минобрнауки РФ № 209 от 24.03.2010 г. «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, методист

4. Рабочее время и время отдыха

В области рабочего времени и времени отдыха стороны договорились:

4.1. Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для педагогических и других работников учреждения; 6-дневную рабочую неделю для членов ПМПК, медицинских работников с одним выходным (воскресенье).
Время работы Центра с 9.00 до 17.30, перерыв на обед 30 мин. (12.00 – 12.30).

4.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»: и составляет:

- для педагогов – психологов – 36 часов;
- для социальных педагогов – 36 часов;
- для методиста – 36 часов;
- для врача – 36 часов;
- для педагогов – дефектологов – 20 часов;
- для учителей – логопедов – 20 часов;
- для администрации, руководителей служб и технических работников – 40 часов.

4.3. Рабочее время регулируется графиками работы и расписанием учебных и коррекционных занятий.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.5. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе; главный бухгалтер, начальники служб.

4.6. Следующим работникам Центра: главному бухгалтеру, начальнику информационной службы, начальнику хозяйственного отдела, врачу – предусматривается дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 5 календарных дней (ст.116, 119 ТК РФ).

4.7. Привлечение отдельных работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», который составляет:

- для педагогических работников (социальных педагогов, педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, методистов) – 56 календарных дней;
- для директора, заместителя директора, руководителей служб в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой - 56 календарных дней;
- остальным работникам - 28 календарных дней.

График предоставления отпусков устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством. Ежегодно до 15.12 работодатель Центра утверждает и доводит до сведения работников очередность предоставления отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить отпуск, как в полном объеме, так и по частям, по согласованию с работодателем.

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только в соответствии с действующим законодательством и с согласия работника и уполномоченных в установленном порядке представителей работников на основании ст. 125 ТК РФ.

4.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.12. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- регистрация брака;
- рождение ребенка;
- уход за больными членами семьи;
- смерть близких родственников;
- другие уважительные причины по решению администрации и согласованию с Советом учреждения. (Ст.128 ТК РФ).

4.13. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка

5. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

5.1. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, категориях работников и сроках, в течение, которого намечено их осуществить.

5.2. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, обеспечивать работодателю осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени 1 день в неделю для самостоятельного поиска работы.

5.3. Работники Центра имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счёт средств Центра. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счёт Центра.

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

5.4. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников Центра работодатель обязан:

- своевременно информировать о сроках курсов по специализациям, создать условия для прохождения курсов;
- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации;
- обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок;
- оказать поддержку педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень при прохождении аттестации;
- содействовать и оказывать методическую и материальную помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства. Поощрять морально и материально работников-победителей и лауреатов районных, республиканских, российских конкурсов.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

В области социальных гарантий, льгот и компенсаций стороны договорились:

6.1. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку, при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации).

6.2. Педагогическим работникам предоставляется через каждые 10 лет непрерывной работы дополнительный отпуск сроком на 1 год.

6.3. Педагогические работники Центра имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ.

6.4. Для педагогических работников при выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком предусмотрено сохранение уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации.

Педагогический работник, претендующий на первую квалификационную категорию, может обратиться в аттестационную комиссию в любое время, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, либо непосредственно после выхода из него.

На высшую квалификационную категорию могут претендовать педагогические работники, не ранее чем через два года после установления первой квалификационной категории и подавшие заявление в аттестационную комиссию не позднее последнего дня действия первой квалификационной категории.

Основание: письмо Департамента образования, молодежной политики и спорта Орловской области № 720 от 13.07.2012 г.; «Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209; Положение об организации и проведении аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Орловской области, утвержденное приказом Департамента образования, культуры и спорта Орловской области № 1789 от 22.09.2011 г.

7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель и уполномоченные в установленном порядке представители работников на паритетной основе создают комиссию по охране труда. 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.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% должностного оклада из фонда экономии заработной платы.

7.2. Устанавливает отраслевой порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников, определяет отраслевую методику проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

7.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Центра и несчастных случаев с учащимися, оформляет их актом по форме.

7.4. Выделяет средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест.

7.5. Создает условия для прохождения ежегодного обязательного медицинского осмотра работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра.

7.6. Содействует в реализации права уполномоченного лица по охране труда предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Приостановка работ в этих случаях осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.7. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда:

- разрабатывать (обновлять) и утверждать инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктажи на рабочем месте;
- направлять сотрудников на обучение по охране труда;
- осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве.

7.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

7.9. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

7.10. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 18 градусов работа Центра может быть остановлена.

7.11. Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников Центра и учащихся.

8. Права уполномоченных в установленном порядке представителей работников

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной Коллективного договора, уполномоченные в установленном порядке представители работников принимают на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора, оговоренные в пп. 3-6.

8.2. Работодатель обязуется включать представителя уполномоченных в установленном порядке представителей работников в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

Уполномоченные в установленном порядке представители работников имеет право контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения уполномоченных в установленном порядке представителей работников.

8.4. Представители уполномоченных в установленном порядке работников может быть уволен работодателем в соответствии со ст. 81, п. 2, подп. «б», п. 3, п. 5 ТК РФ только с предварительного согласия членов трудового коллектива. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

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

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

9.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет работодатель, уполномоченные в установленном порядке представители работников и их

вышестоящие органы. Работодатель отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора перед Общим собранием трудового коллектива не менее двух раз в году.

9.4. На срок действия Договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, уполномоченные в установленном порядке представители работников обеспечивают стабильность в работе коллектива.

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

9.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10. Приложения к Коллективному договору

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об охране труда;
- Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников бюджетного образовательного учреждения Орловской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-медико-социального сопровождения»;
- Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств;
- Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды;
- План оздоровительно-профилактических мероприятий.

**Бюджетное образовательное учреждение Орловской области для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Центр психолого-медико-социального сопровождения»**

Директор БОУ ОО «Центр психолого-медико-социального сопровождения»

Е.Н. Красова

(подпись) Е.Н. Красова

Представитель работников –
председатель Совета центра

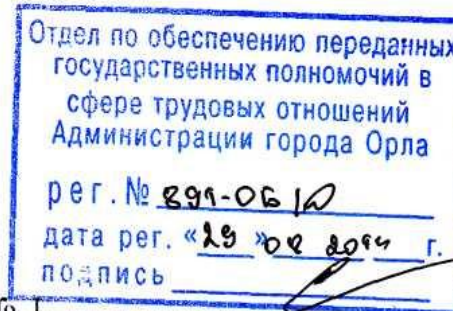
О.В. Красотина
Т.М. Миловидова
А.А. Красов

(подпись) О.В. Красотина
Т.М. Миловидова
А.А. Красов



Е.Н. Красова 2014 г.

О.В. Красотина 2014 г.



Дополнения и изменения № 1
к коллективному договору, заключенному между
работниками и работодателем
бюджетного образовательного учреждения Орловской области для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
«Центр психолого-медико-социального сопровождения» (БОУ ОО «ППМС-
центр»)
(наименование организации).

1. Сторонами настоящих дополнений и изменений к коллективному договору являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Красовой Елены Николаевны

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей

Красотиной Ольги Валерьевны
Миловидовой Татьяны Михайловны
Красова Александра Александровича

2. Настоящие дополнения и изменения к коллективному договору являются неотъемлемой частью коллективного договора и вступают в силу с момента их подписания сторонами.

3. Настоящие дополнения и изменения к коллективному договору составлены в двух экземплярах, каждый из которых имеет равную

юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, другой у представителя работников.

4. Настоящие дополнения и изменения к коллективному договору направляются работодателем на уведомительную регистрацию соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания сторонами. Вступление в силу настоящих дополнений и изменений к коллективному договору в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

5. Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения:

5.1. в раздел 7. Охрана труда. Пункт 7.9. читать в следующей редакции:

«Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (ТК РФ ст. 212 шестой абзац часть вторая);

5.2. раздел 7. Охрана труда дополнить п. 7.12. следующего содержания:

«Работник обязан соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)» (ТК РФ ст. 214);

5.3. в Правилах внутреннего трудового распорядка п. 1.4. и далее по тексту читать «работодатель» вместо «директор, администрация» (ТК РФ СТ.20).

**Бюджетное учреждение Орловской области для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
«Орловский региональный центр психолого-педагогической, медицинской и
социальной помощи» (БУ ОО «ППМС-центр»)**

И.о.директора БУ ОО «ППМС-центр»

(подпись) О.Н. Третьякова

и.о. директора

" " 2016 г.

(печать)



Представитель работников

(подпись)

О.В. Красотина
Т.М. Миловидова
А.А. Красов

" " 2016г.

Дополнения и изменения № 2

к коллективному договору, заключенному между
работниками и работодателем

бюджетного учреждения Орловской области для детей, нуждающихся в
психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Орловский
региональный центр психолого-педагогической, медицинской и -социальной
помощи» (БОУ ОО «ППМС-центр»)
(наименование организации),

1. Сторонами настоящих дополнений и изменений к коллективному договору являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя исполняющего обязанности директора Третьяковой Ольги Николаевны

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей

Красотиной Ольги Валерьевны

Миловидовой Татьяны Михайловны

Красова Александра Александровича

2. Настоящие дополнения и изменения к коллективному договору

являются неотъемлемой частью коллективного договора и вступают в силу с момента их подписания сторонами.

3. Настоящие дополнения и изменения к коллективному договору составлены в двух экземплярах, каждый из которых имеет равную

Отдел по обеспечению деятельности государственного уполномоченный в сфере трудовых отношений Администрации города Орла
рег. № 1084-0012
дата рег. 14.06.2016
подпись [подпись]

юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, другой у представителя работников.

4. Настоящие дополнения и изменения к коллективному договору направляются работодателем на уведомительную регистрацию соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания сторонами. Вступление в силу настоящих дополнений и изменений к коллективному договору в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

5. Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения:

5.1. на титульном листе и по тексту коллективного договора вместо названия учреждения - бюджетное образовательное учреждение Орловской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-медико-социального сопровождения» (БОУ ОО «ГШМС-центр») читать бюджетное учреждение Орловской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Орловский региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (БУ ОО «ШШМС-центр»). Основание Распоряжение Правительства Орловской области № 224-р от 30.06.2015 г.

5.2 в раздел 4. Рабочее время и время отдыха. Пункт 4.1. читать в следующей редакции:

«Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для педагогических и других работников учреждения. Время работы Центра с 9.00 до 17.30, перерыв на обед 30 мин. (12.00 -12.30).

5.3. в раздел 4. Рабочее время и время отдыха. Пункт 4.2. читать в следующей редакции

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» и составляет:

- для педагогов - психологов - 36 часов;
- для социальных педагогов - 36 часов;
- для методиста - 36 часов;
- для педагогов - дефектологов - 20 часов;
- для учителей - логопедов - 20 часов;

- для администрации, руководителей служб и технических работников- 40 часов.

Продолжительность рабочего времени врача-невролога регулируется Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" и составляет - 36 часов.

5.4. в раздел 4. Рабочее время и время отдыха. Пункт 4.5. читать в следующей редакции:

Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, заместитель директора; главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий программист, руководители структурных подразделений.

5.5. в раздел 4. Рабочее время и время отдыха. Пункт 4.6. читать в следующей редакции; «Следующим работникам Центра: заместителю директора, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, ведущему программисту, руководителям структурных подразделений предусматривается дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 10 календарных дней (Постановление Правительства Орловской области № 1 от 13 января 2016 г. «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Орловской области»).

5.6. в раздел 4. Рабочее время и время отдыха. Пункт 4.8.

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», который составляет:

- для педагогических работников (социальных педагогов, педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, методистов) - 56 календарных дней;

- для директора, заместителя директора, руководителей структурных подразделений - 28 календарных дней;

- остальным работникам - 28 календарных дней.

График предоставления отпусков устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством. Ежегодно до 15.12 работодатель Центра утверждает и доводит до сведения работников очередность предоставления отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить отпуск, как в полном объеме, так и по частям, по согласованию с работодателем.