

Представитель работодателя – дир
Викторова И.
25 июля 2024г.
(печать)

Л. В. Виноградова

«25» 16942 2024r

(печать)

Ю. В. Кулакова

«25» сентября 2024г.

(печать)

Адрес истражи Голковского района

(указать наименование органа)

Регистрационный номер № 400 от «13» 08 2024г.

Руководитель органа по труду Г.р. специалист М.Ф. / Филимонов С.А.

(должность, ФИО)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казённом стационарном учреждении социального обслуживания Орловской области «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Остров детства».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) от 11.03.92 №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников социального учреждения (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами,

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);

- работодатель в лице его представителя директор КСУ СО ОО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Остров детства» Виноградовой Л. В., именуемая далее «работодатель».

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК

РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

- работодатель обязуется:

а) выплачивать заработную плату 4 и 19 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. *(Размер, выплачиваемый работнику денежной компенсации может быть увеличен настоящим коллективным договором).*

При выплате заработной платы работодатель обязан через расчётный листок (его форма утверждается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) извещать ежемесячно каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

б) учитывать мнение профсоюза при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения;

в) обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно - бытовые условия для работников;

г) создавать условия для снятия физической и психологической усталости работников.

- профсоюз обязуется:

а) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

б) добиваться улучшения условий труда работников и повышения уровня их жизни;

в) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, регионального и районного (городского) отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

г) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

д) принимать активное участие в разработке локальных актов учреждения, касающихся трудовых отношений и охраны труда;

- е) объективно представлять интересы сотрудников учреждения, участвуя в работе комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат;
- ж) осуществлять контроль за своевременной подачей педагогическими работниками в бухгалтерию учреждения квитанций для выплаты им денежной компенсации за оплаченные коммунальные услуги;
- з) участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, при необходимости обращаться за помощью в разрешении конфликтов в вышестоящие профсоюзные органы;
- и) своевременно и полно информировать членов коллектива о деятельности Профсоюза через профсоюзные собрания, информационный уголок, профсоюзные кружки, подписку на газету «Мой профсоюз»;
- к) проводить активную работу по мотивации профсоюзного членства среди членов коллектива.

2.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и районным (городским) отраслевыми соглашениями (Приложение № 1 к Коллективному договору).

Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, который оформляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.3. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, кроме случаев установленных ст.70 ТК РФ.

2.4. 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.

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных и технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой

функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

2.6. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижеоплачиваемую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 7 ст.77 ТК РФ.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке, а также повышению квалификации работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки согласно ст.187 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе высшее профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения и органов управления образованием, а также в других случаях).

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических и руководящих работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Первичная профсоюзная организация:

3.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением Порядка аттестации, а также за предоставлением льгот и гарантий отдельным категориям педагогов, определённых региональным, районным (городским) отраслевыми Соглашениями и настоящим коллективным договором;

3.4.2. Ведёт активную деятельность по мотивированию педагогических работников к дальнейшему повышению их квалификационного уровня, в том числе используя работу профсоюзных кружков и оказывает посильную методическую и моральную поддержку аттестуемым;

3.4.3. Принимает участие в подготовке участников конкурсов «Воспитатель года», «Лучший социальный работник» и других профессиональных конкурсах, предусматривает из средств первичной профсоюзной организации за счёт членских взносов поощрение членов Профсоюза - победителей конкурсов.

3.4.4. Иницирует обобщение опыта работы лучших воспитателей, на уровне учреждения, и принимает непосредственное участие в этой деятельности.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4. При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим коллективным договором с приложениями к нему, региональным и районным (городским) соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе с постановлением Правительства Орловской области от 25 июля 2012 года № 262 « О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных и казённых учреждений социального обслуживания населения и социальной защиты населения Орловской области», Положением об оплате труда работников, Положением о премировании работников учреждения.

4.2. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации:

4.2.1. Разрабатывает и принимает Положение об оплате труда работников учреждения, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 2 к Коллективному договору);

4.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, расширение сферы обслуживания, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе премий, на основе критериев определения достигнутых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4. Фонд оплаты труда работников формируется из средств на:

- 1) оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчёта на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков учреждения по состоянию на 1 января соответствующего календарного года;

- 2) выплаты компенсационного характера;

- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией учреждения на основании частей 2,3,4 Положения об оплате труда работников, утверждённых работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Приложениями №5, №6 №7 и №8. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Изменение оплаты труда производится при:

- увеличении стажа непрерывной работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы (распространяется на работников, не имеющих квалификационную категорию);

- получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия

решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Оплата труда отдельных категорий педагогических работников регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря г. № 1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Приложение №3 к Коллективному договору).

4.8. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 50 %, что фиксируется в трудовом договоре.

4.9. Переработка рабочего времени воспитателей и санитарок вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, двойном - за последующие часы.

4.10. Оплата труда на тяжёлых и (или) с вредными и (или) опасными, особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда согласно Приложения № 5 к Положению об оплате труда работников.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест (Приложение № 4 к Коллективному договору).

4.11. Оплата труда работников педагогического состава, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории, в том числе по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

4.12. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения регионального и районного (городского) соглашений, коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.13. Стороны договорились относить к выплатам компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

4.14. Стороны договорились предусматривать в Положении об оплате труда работников стимулирующие выплаты (Приложение №7 к Положению об оплате труда работников):

- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями, выплаты за качество выполняемых работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

5. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЁЖИ

5.1. В целях социально- экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении;
- организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

5.2. Первичная профсоюзная организация:

- проводит работу по привлечению молодых специалистов закончивших высшие или средние специальные профессиональные образовательные учреждения и приступивших к трудовой деятельности в учреждении в члены Профсоюза, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;
- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности учреждения;
- делегирует молодых специалистов в состав районного Молодёжного Совета с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере социальной политики;
- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Представлять органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации

учреждения не менее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, утверждении нового штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

6.2. Предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ.

6.3. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1.ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) с учётом мнения (предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке:

- ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;
- педагогических работников, имеющих на иждивении несовершеннолетних детей и других нетрудоспособных лиц;
- работников, добросовестно работавших в учреждении и ранее уволенных из него, в связи сокращением численности или штата.

6.5. Работодатель гарантирует выполнение обязательств по:

- проведению с выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно- профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

- наделению дополнительным преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) с первой или высшей квалификационной категорией;

- определению порядка и созданию условий для проведения подготовки, повышения квалификации работников и их профессиональной переподготовки и переобучения при техническом переоснащении и развитии учреждения.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №5 к Коллективному договору), учебным расписанием, годовым учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения представительного органа работников, а также

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемые на них Уставом учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников учреждения определяется законодательными нормативными актами в РФ.

7.2. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст.93 ТК РФ, имеют также беременные женщины, один из родителей, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет, а также лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Для инвалидов II группы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда в соответствии с ст. 92 ТК РФ.

7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее , чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Режим рабочего времени в каникулярное время для педагогического, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

7.4. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

8.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в Приложении 1 к настоящему договору.

8.3. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала года, работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год в соответствии с графиком отпусков.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух

лет подряд.

8.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

8.5. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён об отпуске позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

8.6. Работникам учреждения предоставляется отпуск в количестве 28 календарных дней и отдельным категориям педагогических работников (педагоги дополнительного образования) 56 календарных дней с возможностью деления отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.7. В учреждении предоставляются дополнительные отпуска работникам:

- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днём;

8.8. Работникам, имеющим инвалидность (I, II и III группы), полагается удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ Закона о социальной защите инвалидов).

Также работникам-инвалидам положен отпуск без сохранения заработной платы в связи с семейными обстоятельствами и иными уважительными причинами до 60 календарных дней.

Работники, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеют право использовать 4 календарных оплачиваемых дня в течении месяца в соответствии с ст. 262 ТК РФ «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами».

8.9. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ), также в связи:

- а) регистрацией брака -3 дня;
- б) переездом на новое место жительства – 2 дня;

- в) для прохода детей в ряды Вооружённых сил РФ -3 дня;
- г) для сопровождения детей младшего возраста в школу – 1 день;
- д) работникам в случае рождения ребёнка – 2 дня;
- е) при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 дня.

ж) за общественную деятельность председателю первичной профсоюзной организации, другим работникам активно участвующим в общественной работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

з) работникам за участие в мероприятиях повышающих престиж учреждения на районном, областном и др. уровнях- 1 день;

и) смертью близких родственников (родители, супруги, дети, родные сестры, братья) – 3 дня;

к) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий учебный год не допускается. (статья 263 ТК РФ)

8.10. Работники имеют право на получение материальной помощи в связи:

- а) регистрацией брака – 2500р.;
- б) юбилейной датой (до 50 лет – 1000 р., от 50 лет и выше – 1500р.);
- в) смертью близких родственников (3000р.);
- г) заболеванием (в зависимости от тяжести заболевания 1000р., 3000р.);

г) принятием на работу молодого специалиста, закончившего высшее или среднее профессиональное образовательное учреждение и приступившего к трудовой деятельности впервые – 2000р.;

- д) международными праздниками 23 февраля и 8 марта – 500р.;
- е) профессиональным праздником Днём социального работника – 500.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.Стороны считают, что:

9.1.Работодатель осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в соответствии с Уставом учреждения.

Установление настоящим коллективным договором доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы и должностным окладам (базовым окладам (базовым должностным окладам), в том числе за выполнение общественной работы, оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

9.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с воспитательным процессом.

9.3. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает дополнительные гарантии:

а) путём сохранения при установлении размера оплаты труда повышающего коэффициента квалификации:

- по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока её действия педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком - в течение 2-х лет после выхода из соответствующих отпусков;

б) выделение дополнительных средств для лечения работников в размере должностного оклада 1 раз в год по предоставлению соответствующего документа.

в) выплату дополнительного выходного пособия (материальной помощи) в размере не менее среднего месячного заработка при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию;

- пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора;

- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации;

- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации.

9.4. Первичная профсоюзная организация:

9.4.1. Ходатайствует о награждении активных членов профсоюза перед работодателем и вышестоящими профсоюзными организациями;

9.4.2. Организует вечера отдыха, посвящённые праздничным датам, культурно-массовые мероприятия в коллективе, туристические поездки, культпоходы в театры и музеи, чествование юбиляров, победителей конкурсов и т.д.

9.4.3. Оказывает материальную помощь по заявлению члена Профсоюза в связи с особыми жизненными ситуациями, ходатайствует об её оказании перед вышестоящими профсоюзными организациями и администрацией учреждения;

9.4.4. Выделяет из средств первичной профсоюзной организации денежные средства на награждение лучших работников коллектива, новогодние подарки членам Профсоюза.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и воспитанников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

10.2. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации

обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

Профсоюз и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

10.3. Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по охране и безопасности труда с определением сроков их выполнения и ответственных должностных лиц за их реализацию;
- включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда членов выборного органа первичной профсоюзной организации;
- проводит в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.
- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
- обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами;
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;
- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оборудует комнату для отдыха работников учреждения;
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;

- обеспечивает на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных медицинских предварительных, внеочередных и периодических осмотров (обследований) работников за счёт средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённом приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года №302н;

- ежегодно в ноябре месяце заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и первичной профсоюзной организацией;

- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения;

- предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

10.4. Работодатель устанавливает уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда доплату за активную работу по охране труда в учреждении в размере до 25% от оклада при наличии финансовой возможности.

10.5. Первичная профсоюзная организация:

10.5.1. Осуществляет контроль за соблюдением прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

10.5.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, разработанных и принятых работодателем.

10.5.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти и суде.

10.5.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства и (или) нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.5.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзной организации, способствует формированию и осуществлению деятельности совместных комиссий с целью общественного контроля за состоянием безопасности работы учреждения.

10.5.6. Принимает участие в проведении и организации:

- аттестации рабочих мест по условиям труда;
- подготовки учреждения к новому учебному году, в том числе в проверке безопасности и исправности спортивных сооружений и инвентаря;
- дней и месячников охраны труда и экологической безопасности;
- подготовки учреждения к работе в зимних условиях.

10.5.7. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая.

10.5.8. Уполномоченный (доверенное лицо) от профсоюзной организации вправе вносить руководителю учреждения и в соответствующий орган управления социальной защиты представление о приостановке работы до устранения выявленных грубых нарушений требований безопасности.

10.5.9. Организует работу групп здоровья для сотрудников учреждения.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Работодатель обязуется:

с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации принимать решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст.74 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.113 ТК РФ (ст.113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ) и порядка предоставления дополнительных отпусков;
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ, ст.152 ТК РФ, ст.153 ТК РФ, ст.154 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ) (Приложение № 6 к Коллективному договору);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми

условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), в том числе изменение существенных условий труда, должностных обязанностей работников;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- разработка и утверждение единых типовых нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ);
- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;
- не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждение и подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;
- своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счёт районной (городской) профсоюзной организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;
- содействовать профсоюзным органам в использовании средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по

защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.2. Увольнение работников, входящих в состав профкома, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с их виновным поведением допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а её председателя и заместителя - с согласия районной (городской) организации Профсоюза.

11.3. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители совместных комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров

при наличии письменного вызова или телефонограммы вышестоящих профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

11.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений настоящего коллективного договора.

12. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами посредством согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого коллективного договора, ведением переговоров и регулирования трудовых споров, состав которой утверждается по договорённости сторон.

Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением (Приложение № 7 к Коллективному договору).

12.2. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

12.3. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

12.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

12.5. Стороны договорились, что:

12.6. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Коллективный договор утверждён на общем собрании коллектива

25 июня 2014г., протокол № 44

(дата, № протокола собрания)

