

Коллективный договор

краевое государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

КГБУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

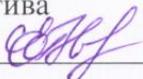
658839, Алтайский край, г.Ярвое, квартал «А», дом 41

Тел/факс 8 (38568) 20450, 22187,25658

E-mail: detdom.yaa@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:

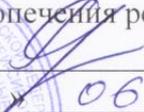
Председатель Совета трудового коллектива

 Е.В. Легкодёр

Протокол № 2 от «04» 03 2021

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

 И.А. Рот
«01» 06 2021



Коллективный договор подписан

«01» июня 2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ЦЗН г.Ярвое в « <u>04</u> » <u>июня</u> 20 <u>21</u> года Регистрационный номер <u>137</u> (должность) <u>зам директора</u> <u>Гартия ЧО</u> (подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора КГБУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» Рюот Ириной Алексеевной и работниками, от имени которых выступает Совет трудового коллектива.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников КГБУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее организация). Работники имеют право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Коллективный договор действует в течении трех лет со дня его подписания.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются локальные акты организации об условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучении, повышении квалификации, условий высвобождения работников при сокращении штата работников, либо ликвидации учреждения.

1.6. Сотрудники участвуют в управлении организации. Формами участия работников в управлении организации являются:

- общее собрание работников;
- педагогические совещания;
- проведение представителем работников консультаций с директором КГБОУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- реорганизации или ликвидации организации, влекущих за собой изменение условий труда работников, увольнения работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- вносить по этим вопросам и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с директором организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором, уставом организации.

2.3. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее чем за два месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии) : женщинам - 60 лет, мужчинам – 65 лет);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.7. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливать работникам в соответствии с Положением об оплате труда (утверждено приказом № 84 от 31.05.2018 г., отдельный локальный нормативный акт).

3.1.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

3.1.4. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ.

3.2.2. Устанавливать объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

3.2.3. Выплачивать воспитателям, помощникам воспитателей, сторожам, кухонным рабочим, поварам заработную плату за фактическое число часов.

3.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

3.2.5. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню профессий (должностей), которым устанавливаются доплаты за тяжелые и вредные условия труда (изменения в коллективный договор от 02.12.2019 года).

3.2.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 15 и 30 числа.

3.2.7. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.2.8. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и

выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29 – 55-442ИН/29 – 02-07/146 от 08.12.99 г.).

3.2.9. Выплачивать заработную плату в отделении Сбербанка во вклад или на пластиковые карты.

3.2.10. Формировать тарифный фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемым организацией государственным заданием на основе законодательных актов РФ по вопросам оплаты труда; Положения об оплате труда (утверждено приказом № 84 от 31.05.2018г, отдельный локальный нормативный акт); Положения об оценке качества и результатов труда (Приложение № 2).

3.2.11. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.2.12. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения (ст. 191 Трудового Кодекса РФ):

- объявление благодарности,
- выдача премии,
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

3.2.13. Локальными актами детского дома могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

4.2. Проводить специальную оценку условий труда в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (спортзалы, мастерские и др.).

4.3. Проводить обучение и инструктаж работников организации по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

4.4. Обеспечить бесплатно спецодежду, спец. обувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников организации.

4.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

4.6. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

4.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (согласно оценки условий труда и локальным актам);

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей.

4.8. Рассматривать Заключение Совета трудового коллектива о степени вины потерпевшего вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.9. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

4.10. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием Совета трудового коллектива комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя Совета трудового коллектива.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов в неделю (административно-управленческий и обслуживающий персонал).

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.2. Педагогическим работникам Устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».

5.3. Режим рабочего времени Работников из числа педагогического состава и учебно - вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с графиком работы, планами работы организации, индивидуальными планами работы педагогов.

5.4. Индивидуальный план работы педагогов составляется на учебный год в установленном порядке. Изменения в индивидуальный план работы в течение учебного года могут вноситься с согласия преподавателя (воспитателя).

5.5. Режим работы педагогов включает воспитательную работу, учебно-методическую и другие виды деятельности, предусмотренные его должностными обязанностями.

5.6. Соотношение различных видов работ устанавливается в индивидуальном плане педагога.

5.7. Сменная работа в организации устанавливается в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ).

5.8. Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II группы, не должно превышать 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). К работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья (ст.ст. 96, 99, 113 ТК РФ).

5.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, при этом трудовые права работника не ограничиваются. При работе на условиях неполного рабочего дня оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени.

5.10. Работа воспитателей, помощников воспитателей, сторожей, кухонного рабочего, поваров, медицинских сестер производится в соответствии с графиком работы. Для категорий граждан: воспитатель, помощник воспитателя, сторож, медицинская сестра устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период – год. Для категории граждан: повар и кухонный рабочий устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период – три месяца (ФЗ № 421 – ФЗ от 28.12.2013 года).

5.11. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить работу по другому трудовому договору за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства в свободное от основной работы.

5.12. Для отдельных категорий работников может быть применен иной режим рабочего времени, установленный распорядительным документом Работодателя и отраженный в трудовом договоре Работника.

5.13. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ).

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.15. Привлекать работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка организации, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.16. Привлекать работников к работе в ночное время (ст. 96 ТК РФ). В условиях непрерывного рабочего процесса ночной сменой признается смена, не менее 50 % которой приходится на ночное время, т. е. с 22 до 6 часов; вечерней сменой считается смена, непосредственно предшествующая ночной, при трех- и более сменном режиме работы.

5.17. В случае необходимости Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий работников в порядке, установленном законодательством.

5.18. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.19. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Отдельным категориям работников отпуск предоставляется продолжительностью: 31 календарный день – работникам моложе 18 лет; 30 календарных дней - инвалидам. Установить перечень должностей с ненормируемым рабочим днем за режим работы, требующий эпизодического привлечения работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени:

Должность	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
Директор	28
Зам. директора (по УВР)	28
Зам. директора (по АХР)	6
Медицинская сестра	6
Водитель автомобиля	6

5.20. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с Советом трудового коллектива. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Уведомление оформляется в письменной форме, вручается работнику под роспись на втором экземпляре.

5.21. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

5.22. Работники инвалиды имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-

ФЗ).

5.23. Предоставление дополнительных ежегодных отпусков работникам предусмотрено (ст.ст. 116, 117, 118, 119 ТК РФ).

5.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.25. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет; одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.

5.26. Работники, имеющие детей младшего школьного возраста, 1-5 класс и выпускников предоставляется дополнительный, без сохранения заработной платы, выходной день, для отправки ребенка в школу и последний звонок.

5.27. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - _____ 3 _____ дня;
- в случае свадьбы работника - _____ 3 _____ дня;
- в случае свадьбы детей работника - _____ 3 _____ дня;
- на похороны близких родственников - _____ 3 _____ дня.

Работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

5.28. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю Совета трудового коллектива;
- 1 день членам Совета трудового коллектива.

5.29. Работник обязуется:

1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, трудовой договор, нормативные локальные акты Центра.

2. Строго соблюдать нормы и требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности, нормы и правила Сан.Пинов.

3. Проходить обучение по ОТ, ЭБ, ТБ, ППБ, сан.минимуму, периодические медицинские осмотры.

4. Активно участвовать в общественной жизни КГБОУ «Яровской центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», в ремонте помещений, выращивании овощей, уборке территорий (субботниках).

5.30. Строго запрещается: приходить на работу с опозданием, неопрятными, с запахом спиртного; уходить раньше установленного времени, уходить без отметки времени прихода – ухода с работы в вахтенном журнале, сдачей ключей вахтеру. (В соответствии с Трудовым кодексом РФ).

VI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников организации.

8.3. Коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий КГКУ ЦЗН.

8.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения.

8.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 ТК РФ.