

Государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Центр подготовки и постинтернатного сопровождения выпускников «Расправь крылья»

Принят на совете трудового коллектива работников
ГБУ «Центр подготовки и постинтернатного
сопровождения выпускников «Расправь крылья»
(протокол № ___ от __. __. ____ г.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом работников
государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся
без попечения родителей, и лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, «Центр подготовки и постинтернатного сопровождения
выпускников «Расправь крылья»
на 2021 – 2023 годы

От работодателя:

Директор
ГБУ «Центр подготовки и
постинтернатного сопровождения
выпускников «Расправь крылья»

М.П.  А. Г. Батраков

От работников:

Представитель совета трудового
коллектива




Оглавление:

1. Общие положения	3-4
2. Трудовой договор	5-6
3. Оплата труда	6-8
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	8-9
5. Сокращение работников и содействие их трудоустройству	9-10
6. Рабочее время и время отдыха	10-13
7. Гарантии и компенсации	13
8. Охрана труда и здоровья	14-15
9. Гарантии деятельности Совета	15-16
10. Обязательства Совета	16-17
11. Контроль над выполнением коллективного договора	17

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Центр подготовки и постинтернатного сопровождения выпускников «Расправь крылья» (далее – Центр, администрация, учреждение).

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Центре, и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением 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. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), законах Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», соглашениями, содержащими нормы трудового права (далее отраслевые соглашения) и иных нормативно-правовых актах.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

1.4.1. Работодатель (государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Центр подготовки и постинтернатного сопровождения выпускников «Расправь крылья»), именуемый в дальнейшем – администрация, представленный в лице директора Батракова Андрея Геннадиевича;

1.4.2. Работники Центра, в том числе члены совета трудового коллектива Центра (далее – Совет), именуемые в дальнейшем в совместном упоминании - коллектив, представленные советом трудового коллектива Учреждения.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Совет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

1.15. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Срок действия договора три года.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель проводит согласование с Советом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) положение по охране труда;

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет:

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. В случае реорганизации администрации ее права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

II. Трудовой договор

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и администрацией, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, образовании, иными соглашениями, регулирующими вопросы трудовых правоотношений, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с соблюдением правил внутреннего (трудового) распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно выплачивать заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, иными соглашениями, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и соглашением сторон.

2.3. Администрация и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Администрация не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Администрацией могут быть разработаны типовые формы трудового договора для различных категорий работников.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у работодателя, другой - у работника.

2.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению между работником и работодателем и в письменной форме.

2.9. Трудовой договор с работником, как правило, 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 условий ее выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законами Российской Федерации.

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев. В срок испытания не входит период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.11. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

2.12. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда.

2.13. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение года в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.14. По инициативе работодателя изменение обязательных и дополнительных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменения количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. 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, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

3.2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности

деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Центра устанавливаются локальными нормативными актами Центра, принимаемыми в соответствии с настоящим Коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

3.4. Минимальный размер заработной платы устанавливается федеральным законом. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (личного трудового вклада) и качества затраченного труда.

3.6. Схема формирования заработной платы работника Центра следующая:

3.6.1. Оклад (должностной оклад), согласно штатному расписанию;

3.6.2. Гарантированные, стимулирующие и компенсационные выплаты, применяемые в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;

3.6.3. Премии:

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет);

по случаю праздников Дня защитника Отечества, Международного женского дня;

в связи с профессиональными праздниками;

по результатам работы за квартал, год.

3.7. Как одна из форм оплаты труда в Центре может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера.

3.8. Оплата труда непедагогических работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

3.9. В соответствии с требованиями ст.136 Трудового кодекса РФ, предусматривающей выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца, выплата заработной платы в Центре осуществляется: 23 числа каждого календарного месяца – часть заработной платы за текущий календарный месяц (аванс) и 8 числа каждого календарного месяца – часть заработной платы за прошедший календарный месяц (окончательный расчет). Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск по желанию работника переносится до получения им отпускных выплат.

3.10. Выплаты, входящие в действующую в Центре систему оплаты труда, работодатель перечисляет на банковский счет работника. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет работника и иные производственные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии, возмещение расходов и пр.).

3.11. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

3.12. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.13. Системы оплаты труда, доплат, надбавок, премирования и других выплат стимулирующего и компенсационного характера и их размеры, порядок и условия выплаты устанавливаются Администрацией и закреплены в Положении об оплате труда.

3.14. Стороны считают, что экономия средств по смете расходов может направляться:

3.14.1. на премирование, выплату надбавок (доплат) и оказание материальной помощи работникам;

3.14.2. на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

3.15. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения по вине работодателя или органов власти настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений, заработная плата сохраняется в полном размере.

3.16. Стороны согласились в том, что размер вновь устанавливаемых окладов, должностных окладов не может быть уменьшен по сравнению с существующим

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель по согласованию с Советом определяет формы и оплату профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать своевременно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже, чем один раз в три года.

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

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату 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.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ работникам, получающим второе 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 или органов управления образованием, а также в других случаях).

V. Сокращение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Совет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое сокращение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

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

5.2. Увольнение членов Совета по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников производить с учетом предварительного согласия Совета.

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5.2. Сокращенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работника Центра, необходимая для выполнения трудовых обязанностей, устанавливается в соответствии с действующим законодательством и не превышает 40 часов в неделю. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

6.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы сотрудников Центра, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.3. Для поваров, администрации, технического персонала установлена 5 – дневная рабочая неделя. Педагогические и медицинские работники работают в соответствии с режимом работы учреждения и индивидуальным графиком работы. Режим работы руководителей учреждения и заместителей руководителя определяется с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

6.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

6.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 18 лет, (в том числе ребенка-инвалида), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

допускается только в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

6.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин - имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. 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 с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном с действующим законодательством.

6.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.11.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха работников.

6.11.2. График отпусков на каждый календарный год утверждается Администрацией с учетом мнения Совета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.11.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

6.11.4. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

6.13. Оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (непрерывная часть). Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок:

6.14.1. при временной нетрудоспособности работника;

6.14.2. при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

6.14.3. в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

6.15. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее чем за две недели) работника о времени начала его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (не позднее чем за три дня).

6.16. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.17. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.18. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье — до 5 дней;

для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1-4 класс) — до 10 дней;

в связи с переездом на новое место жительства — до 3-х дней;

для проводов детей в армию — до 3-х дней;

в случае свадьбы работника (детей работника) — до 3-х дней;

на похороны близких родственников — до 3-х дней.

6.19.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ.

6.19.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Положению о ненормированном рабочем дне.

6.20. Участникам Великой Отечественной войны; участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС; воинам-интернационалистам; лицам, не достигшим 18-летнего возраста; женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет; матерям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, отпуск предоставляется в любое удобное для них время.

6.21. Выходные дни определяются правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

6.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

6.23. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.24. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

6.25. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, в соответствии с законодательством РФ.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1. Совет:

7.1.1. ведет учет работников, нуждающихся в предоставлении льгот;

7.1.2. рассматривает заявления работников на предоставление льгот, оказание материальной помощи, принимает решение о целесообразности оказания помощи, ходатайствует перед работодателем в случае принятия положительного решения;

7.1.3. Содействует оказанию материальной помощи работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Предоставляет отпуск по уходу за ребёнком в возрасте до 3-х лет с частичной оплатой из средств социального страхования до достижения ребёнком возраста 1,5 лет.

7.2.2. Ходатайствует (по согласованию с Советом) перед управлением социальной защиты населения области о награждении работников почетными грамотами, благодарностями, отраслевыми и государственными наградами.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда.

8.3. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Советом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16.. Осуществлять совместно с Союзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в лечебном учреждении.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии деятельности Совета

Стороны договорились:

9.1. Не допускается ограничения, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Совете.

9.2. Совет осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением Трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Советом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом Совета, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом предварительного согласия Совета.

9.5. Работодатель обязан предоставить Совету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.6. Работодатель предоставляет Совету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены Совета включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель по согласованию с Советом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Совета, по инициативе работодателя; привлечение к сверхурочным работам; разделение рабочего времени на части;

- очередность предоставления отпусков;

- установление заработной платы;

- применение систем нормирования труда;

- массовые увольнения;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка

- создание комиссий по охране труда;

- составление графиков сменности;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Х. Обязательства Совета

Совет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов Совета в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

XI. Контроль над выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце каждого календарного года.

11.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.