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

_____ А.Г. Батраков

«01» 02 2024 г.

От работников:
Председатель профсоюзной организации ГБУ «Центр подготовки и постинтернатного сопровождения выпускников «Расправь крылья»

_____ О.А. Коваленко

«01» 02 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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 период с «01» 02 2024 по «31» 01 2027 г.г.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
« » 2024 года (протокол №1)

Уведомительная регистрация проведена министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области
«01» февраля 24
Регистрационный номер 011/24/9ЕО
Условия, ухудшающие положение работников не выявлены
Кашенкова ЕВ

Регистрационная карточка коллективного договора

Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор
Директор - Батраков Андрей Геннадиевич

Сведения о представителе работников, подписавшего коллективный договор
Председатель первичной профсоюзной организации - Коваленко Ольга Анатольевна

Юридический адрес организации
308519, Белгородская обл., Белгородский р-н, п. Северный, ул. Школьная, 37

Телефон представителя работодателей
т. 23-10-36

Телефон представителя работников
т. 23-00-75

Вид экономической деятельности
Основной: 87.90
Дополнительный:85.41

Численность работников учреждения
41,5

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. Общие положения 4-5
2. Трудовые отношения 5
2.1. Прием на работу 5-6
2.2. Условия и охрана труда 6-8
2.3. Условия труда 8
2.4. Рабочее время и время отдыха 9-12
2.5. Гарантии занятости 12
2.6. Электронный документооборот 12
3. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда 12-14
4. Обеспечение социальных гарантий работающих в учреждении 14
4.1. Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах 14-15
4.2. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа 15
4.3. Пожарная безопасность 15-18
5. Обязанности сторон Коллективного договора по организации и повышению эффективности образовательной деятельности 18-21
6. Жалобы 21
7. Участие работников и представителя работников в управлении учреждением 21-22
8. Обеспечение условий деятельности представителя работников 22
9. Контроль над выполнением Коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах 22-23
10. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора 23

ПРИЛОЖЕНИЯ
1. Правила внутреннего трудового распорядка 24-43
2. Перечень профессий, работники которых обеспечиваются средствами индивидуальной защиты 44-46
3. Перечень профессий, работники которых обеспечиваются моющими средствами 47-48
4. Положение об организации работы по охране труда 49-58
5. Положение об оплате труда работников ГБУ «Центр подготовки и постинтернатного сопровождения выпускников «Расправь крылья» 59

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении для детей-сирот 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 – Учреждение).

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Учреждения. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между Работодателем и Работниками на сохранение социального мира в Учреждении.

1.3. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию Учреждения (далее – Профсоюз) полноправным представителем работников ГБУ «Центр подготовки и постинтернатного сопровождения выпускников «Расправь крылья».

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора - Батракова Андрея Геннадиевича.
- Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя Профсоюза - Коваленко Ольги Анатольевны.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Коллективный договор заключен на 3-х летний срок и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Срок действия с «01» 02 2024 года по «31» 01 2027 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.9. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников, не должны ухудшать положение работников

по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

1.14. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.19. В случае реорганизации Учреждения его права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

1.20. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

2. Трудовые отношения.

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.1.2. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Уставом Учреждения, коллективным договором, его должностной инструкцией и другими локальными актами Учреждения. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника.

2.1.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.1.4. Согласованный сторонами трудовой договор является основанием для издания приказа директора о приеме на работу. Один экземпляр подписанного сторонами трудового договора выдается Работнику на руки.

2.1.5. При необходимости для принимаемого Работника может устанавливаться испытательный срок.

2.1.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.1.7. Действие трудового договора приостанавливается для Работника, который принимает участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.2. Условия и охрана труда.

2.2.1. Стороны коллективного договора принимают на себя взаимные обязательства по реализации в Учреждении политики в области охраны труда на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников Учреждения, создания безопасных условий труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

2.2.2. В рамках настоящего коллективного договора Работодатель обязуется:

- обеспечивать Учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утверждать с учетом мнения представителя работников;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;

- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;

- обеспечивать за счет средств областного бюджета специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, работников, занятых работами с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 2 и 3);

- проводить инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

- организовывать проведение за счет средств областного бюджета обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медосмотров;

- прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра работника при устройстве его на работу должно осуществляться за счет средств работника, с последующей компенсацией расходованных средств за счет средств работодателя.

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

- проводить расследование и учет несчастных случаев в Учреждении;

- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ, не по вине работника, место работы, должность, средний заработок;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- предоставлять работникам отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем, справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе, документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию);

- предоставлять Работнику освобождение от работы в день проведения вакцинации, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с Работодателем. Работники предоставляют Работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

2.2.3. Работник руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями Работодателя и обязуется:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила, требования и инструкции по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить периодические медицинские осмотры;
-извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

Профсоюз вправе осуществлять качественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда.

2.3. Условия труда.

2.3.1. Условия труда работников Учреждения должны в максимальной мере обеспечивать высокую производительность труда, отвечать санитарным нормам и требованиям.

2.3.2. Прекращение работ в экстремальных ситуациях.

Немедленное прекращение работ в Учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, МЧС или администрации города о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ прекращаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Учреждения:

- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов), а также в иных экстремальных случаях.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры к ликвидации аварии в соответствии с существующими инструкциями.

Работа может быть прекращена по представлению представителя работников совместным решением Работодателя и представителя работников при возникновении неблагоприятных (некомфортных) условий непредвиденного характера.

2.4. Рабочее время и время отдыха.

Режим рабочего времени в Учреждении определяется действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать законодательно установленных норм для соответствующих категорий работников. Перечень категорий и профессий Работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет, по их просьбе и при наличии возможности ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, что учитывается при разработке графика очередных отпусков, утверждаемого в установленные сроки.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

По согласованию между Работодателем и Работником ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства и пр.) Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней только по письменному заявлению работника. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с Работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день, который утверждается локальными актами с учетом мотивированного мнения Профсоюза, для следующих категорий Работников: директор, заместитель директора, водитель автомобиля. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется,

дополнительный оплачиваемый отпуск в размере: директору – 14 дней, заместителю директора и водителю автомобиля - 5 календарных дней.

Педагогические работники не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяется законодательством РФ.

Работникам дополнительно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

- в связи с заключением брака, продолжительностью два календарных дня;

- в связи со смертью супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, братьев и сестер), продолжительностью два календарных дня;

- в связи с рождением ребенка (усыновлением), продолжительностью один календарный день;

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося начальной школы (1-4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск (дополнительный оплачиваемый выходной день) в День знаний (1 сентября).

- при прохождении медосмотра продолжительностью один календарный день;

-при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

а) для работников, достигших возраста сорока лет (за исключением, указанных в подпункте «б») – на один рабочий день один раз в год;

б) для работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на два рабочих дня один раз в год;

в) для остальных работников (помимо указанных в подпунктах «а», «б») - на один рабочий день один раз в три года.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- за длительный стаж работы в Центре:

более 10 лет - продолжительностью один календарный день;

более 15 лет - продолжительностью два календарных дня.

В связи со смертью близких родственников Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 10 календарных дней или по взаимному согласию сторон может предоставляться часть ежегодного оплачиваемого отпуска с соответствующим изменением графика отпусков.

Оплата дней дополнительного отпуска осуществляется в день выплаты заработной платы за месяц, в котором отпуск был предоставлен.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки из медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

2.5. Гарантия занятости.

Работодатель обязуется:

- обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
- в случаях массового высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работников информировать об этом представителя работников не менее чем за три месяца;
- увольнение работников по сокращению штата производится только с учетом мнения Профсоюза. В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию и производительность труда.

2.6. Электронный документооборот.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового Кодекса РФ.

3. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда.

3.1.1. Формы и системы оплаты труда определяются Положением об оплате труда работников ГБУ «Центр подготовки и постинтернатного сопровождения выпускников «Расправь крылья» (Приложение №5).

3.1.2. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. С 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 19 242,00 руб. в месяц.

3.1.3. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, при этом время, отработанное сверхурочно, подлежит оплате в одинарном размере, а время предоставленного дополнительно отдыха оплате

не подлежит.

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

3.1.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

3.1.7. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.1.8. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.1.9. Заработная плата выплачивается Работнику 20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

3.1.10. 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.

3.1.11. Пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения представителя работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.1.12. Работодатель обязуется:

- производить оплату труда согласно Постановлению Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений системы социальной защиты населения Белгородской области», Трудового кодекса Российской Федерации с учетом вносимых изменений и дополнений, в соответствии со штатным расписанием, установленным размером базового должностного оклада и фактически отработанным временем;

- при наличии экономии средств из фонда оплаты труда по Учреждению работникам Учреждения может выплачиваться премия вновь принятому работнику, отработавшему не менее шести месяцев:

а) по случаю праздников Дня защитника Отечества, Международного женского дня, а также в связи с профессиональным праздником;

б) за успешное выполнение должностных обязанностей;

в) за выполнение особо важных производственных заданий;

г) за работу без больничного листа (при условии работы в Учреждении полный календарный год);

д) по результатам работы за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска;

- сохранять уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончанию учебного года и др.);

- устанавливать доплаты за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

3.1.14. Представитель работников обязуется:

- организовывать общественный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

- вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий между Работодателем и трудовым коллективом;

- при возникновении спорных вопросов с Работодателем по собственной инициативе или по просьбе работников обратиться в суд. В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

а) если комиссия по трудовым спорам (КТС) в Учреждении отсутствует;

б) если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника;

в) если работники и представитель работников не согласны с решением КТС.

4. Обеспечение социальных гарантий работников Учреждения.

4.1. Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах.

4.1.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами;

- осуществлять страхование работников Учреждения от несчастных случаев на производстве;

- обеспечивать обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медицинскому страхованию (при отсутствии);

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

- внедрять в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в Социальный фонд России;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при его отсутствии).

4.1.2. Представитель работников обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права Работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными законами (в соответствии со ст. 21 ТК);

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в страховые фонды;

- содействовать обеспечению работников медицинскими полисами (при их отсутствии);

- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами;

- устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в Социальный фонд России Работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

4.2. Культурно массовая и спортивно-оздоровительная работа.

Работодатель обязуется предоставлять актовый зал и иные свободные помещения для проведения культурно-массовых мероприятий работников по письменным заявкам.

Работодатель бесплатно предоставляет спортивные сооружения, необходимый спортивный инвентарь, автотранспорт, оргтехнику для проведения общих спортивно-оздоровительных мероприятий.

Работодатель и работники Учреждения совместно проводят спартакиады и другую спортивно-оздоровительную работу.

4.3. Пожарная безопасность.

4.3.1. Для пожарной безопасности Учреждения осуществляются следующие меры:

Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении

причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Учреждения;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, а также о происшедших на территории Учреждения пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель Учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в Учреждении и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- бережно относиться к первичным средствам пожаротушения;

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственному руководителю и пожарную охрану;

- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

4.3.2. В складских, производственных, административных и общественных помещениях, местах открытого хранения веществ и материалов, а также размещения технологических установок руководитель Учреждения обеспечивает наличие табличек с номерами телефона для вызова пожарной охраны.

4.3.3. На каждом этаже объекта руководитель Учреждения обеспечивает наличие планов эвакуации людей при пожаре.

4.3.4. Руководитель Учреждения обеспечивает наличие инструкции о порядке действий персонала на случай возникновения пожара в дневное и ночное время, телефонной связи; наличие инструкции о действиях персонала по эвакуации людей при пожаре, а также проведение не реже 1 раза в полугодие практических тренировок персонала.

4.3.5. Запрещается курение на территории и в помещениях Учреждения.

4.3.6. На период устойчивой сухой, жаркой и ветреной погоды, а также при введении особого противопожарного режима на территории Белгородского района, в Учреждении осуществляются следующие мероприятия:

- введение запрета на разведение костров, проведение пожароопасных работ на определенных участках;

- подготовка для возможного использования в тушении пожаров имеющейся водовозной и землеройной техники;

- проведение соответствующей разъяснительной работы с воспитанниками и персоналом о мерах пожарной безопасности и действиях при пожаре.

4.3.7. Запрещается на территориях Учреждения устраивать свалки горючих отходов.

4.3.8. На объектах Учреждения запрещается:

- хранить и применять на чердаках легковоспламеняющиеся и горючие жидкости, порох, взрывчатые вещества, пиротехнические изделия, баллоны с горючими газами и другие пожаровзывоопасные вещества и материалы, кроме случаев, предусмотренных нормативными документами по пожарной безопасности;

- использовать чердаки, технические этажи, вентиляционные камеры и другие технические помещения для организации производственных участков, мастерских, а также для хранения продукции, оборудования, мебели и других предметов;

- снимать предусмотренные проектной документацией двери эвакуационных выходов из поэтажных коридоров, холлов, фойе, тамбуров и лестничных клеток, другие двери, препятствующие распространению опасных факторов пожара на путях эвакуации;

- производить изменение объемно-планировочных решений и размещение инженерных коммуникаций и оборудования, в результате которых ограничивается доступ к огнетушителям, пожарным кранам и другим системам обеспечения пожарной безопасности или уменьшается зона действия автоматических систем противопожарной защиты;

- загромождать мебелью, оборудованием и другими предметами двери, переходы в смежные секции и выходы;

- проводить уборку помещений и стирку одежды с применением бензина, керосина и других легковоспламеняющихся и горючих жидкостей, а также производить отогревание замерзших труб паяльными лампами и другими способами с применением открытого огня;

- устраивать в лестничных клетках и поэтажных коридорах кладовые и другие подсобные помещения, а также хранить под лестничными маршами и на лестничных площадках вещи, мебель и другие горячие материалы;

- устанавливать в лестничных клетках внешние блоки кондиционеров.

4.3.9. Руководитель Учреждения при проведении мероприятий с массовым пребыванием людей (торжества, представления и др.) обеспечивает:

- осмотр помещений перед началом мероприятий в целях определения их готовности в части соблюдения мер пожарной безопасности;

- дежурство ответственных лиц на сцене и в зальных помещениях.

4.3.10. При проведении мероприятий с массовым пребыванием людей в помещениях запрещается:

- применять пиротехнические изделия, дуговые прожекторы и свечи;

- украшать елку марлей и ватой, не пропитанными огнезащитными составами;
- проводить перед началом или во время представления огневые, покрасочные и другие пожароопасные и пожаровзрывоопасные работы;
- уменьшать ширину проходов между рядами и устанавливать в проходах дополнительные кресла, стулья и др.;
- допускать нарушений установленных норм заполнения помещений людьми.

4.3.11. Руководителем Учреждения на объекте, на котором возник пожар, обеспечивается доступ пожарным подразделением в закрытые помещения для целей локализации и тушения пожара.

4.3.12. Запрещается оставлять по окончании рабочего времени не обесточенные электроустановки и бытовые электроприборы в помещениях, за исключением дежурного освещения, систем противопожарной защиты, а также других электроустановок и электротехнических приборов, если это обусловлено их функциональным назначением и (или) предусмотрено требованиями инструкции по эксплуатации.

5. Обязанности сторон коллективного договора по организации и повышению эффективности Учреждения.

5.1. Основные задачи - обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы Учреждения и деятельности по организации сопровождения на территории области, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, коррекционного педагогического воздействия на воспитанников, материальная заинтересованность работников.

5.2. *В целях выполнения поставленных задач работодатель обязуется:*

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области, коллективным договором, учитывая мнение представителя работников;
- вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), заключенными трудовыми договорами, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства РФ и Белгородской области;
- в случае внесения изменений в трудовое законодательство РФ и Белгородской области своевременно приводить в соответствие с ними Правила внутреннего трудового распорядка, Устав, трудовые договоры, должностные инструкции;
- знакомить вновь принимаемых на работу работников с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами Учреждения;
- обеспечивать занятость работников;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в роки, установленные коллективным договором, Правилами внутреннего трудового аспорядка, трудовыми договорами;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, арантировать работникам определенный Положением об оплате труда Учреждения ровень заработной платы и льгот;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической окументацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых бязанностей;
- обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гиены труда согласно законодательству Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством РФ формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ и Белгородской области;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.3. *Представитель работников имеет право:*

- предоставлять и защищать права и интересы работников, в том числе при их обращениях в Комиссию по трудовым спорам;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;

- представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

Работодатель предоставляет действующему профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: оборудование, помещения, транспортные средства, средства связи.

Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов при условии предоставления документа, подтверждающего факт участия.

Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Работодатель обязуется производить отчисления профсоюзу денежных средств на проведение социально-культурной и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере 50 % от фонда оплаты труда.

5.4. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

6. Жалобы.

Порядок рассмотрения жалоб работников.

Для разрешения конфликтных ситуаций и обеспечения своих трудовых прав Работник Учреждения согласно ТК РФ по своему усмотрению вправе обратиться с обжалованием решений и действий администрации любого уровня, нарушающей его права, непосредственно к должностному лицу, в вышестоящий по подчиненности орган, а также в комиссию по трудовым спорам или в суд.

Жалоба подается на имя директора Учреждения. Зарегистрированную жалобу Работодатель обязан рассмотреть в месячный срок. Результаты рассмотрения сообщаются заявителю письменно.

Отказ Работодателя в удовлетворении жалобы не лишает заявителя права обращения по этому вопросу в суд.

Срок хранения жалоб, заявлений и переписки, связанной с ними, - 5 лет.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если Работник самостоятельно или с участием представляющего его интересы представителя работников не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

7. Участие работников и представителя работников в управлении Учреждением.

7.1. Стороны обязуются:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанными с ними экономическими вопросами работников Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. Работодатель обязуется:

- учитывать мнение представителя работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- предоставлять представителю работников информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с представителем работников вопросы о работе Учреждения, принимать предложения от представителя работников по ее совершенствованию;

- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя работников;

- информировать работников о возможных планах развития и перспективах Учреждения;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.3. *Представитель работников обязуется:*

- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни учреждения.

8. Обеспечение условий деятельности представителя работников.

Работодатель признает представителя работников единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право представителя работников на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения Учреждения;
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

В целях создания условий деятельности представителя работников Работодатель предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

9. Контроль над выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

Контроль над выполнением коллективного договора Работодатель и представитель работников осуществляет постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников.

Стороны несут дисциплинарную ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель по требованию представителя работников даже в случае первого нарушения расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора; в случае невыполнения обязательств со стороны представителя работников может информировать работников о невыполнении обязательств по договору со стороны представителя работников, а также вносить предложения на общем собрании (конференции) работников по переизбранию представителя работников.

Представитель работников информирует Работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений; в случае невыполнения обязательств со стороны Работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности Работодателя о неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

10. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора.

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам Работник или Работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд.

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

Приложение № 1
к коллективному договору

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

Приказ №1/01т «6» сентября 2024 г.

_____Батраков А.Г.

Председатель профсоюзной организации
ГБУ «Центр подготовки и
постинтернатного сопровождения
выпускников «Расправь крылья»

Протокол №2 от «10» сентября 2024 г.

_____Коваленко О.А.

Правила внутреннего трудового распорядка

**государственного бюджетного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из числа для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Центр подготовки и постинтернатного сопровождения выпускников
«Расправь крылья»**

**Разработано в соответствии с требованиями
ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ**