

Коллективный договор

между администрацией и работниками ГКУСО РО Кочето центра помощи детям

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работни-
работодателем и является правовым актом, регулирующим со-
трудовые отношения в государственном казенном учреждении соци-
обслуживания Ростовской области центре помощи детям, оставши
попечения родителей «Кочетовский центр помощи детям» (далее Цент

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодек-
и другими нормативно-правовыми актами с целью определения в-
обязательств работников и работодателя по защите прав и ин-
работников Центра.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - государственное казенное учреждение соци-
обслуживания Ростовской области центр помощи детям, оставши
попечения родителей «Кочетовский центр помощи детям» в лице ди-
Работники Центра, именуемые далее «Работники», являющиеся
Совета трудового коллектива, в лице их представителя – председател-
трудоового коллектива .

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется
работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам по
коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, вы-
преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое де-
течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохран-

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являясь неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

1.10. Если в период действия настоящего договора будут приняты нормативные правовые акты на федеральном либо региональном уровнях, усиливающие социальную защищенность лиц, попадающих под действие настоящего Коллективного договора, то Работодатель применяет эти нормативные правовые акты.

1.11. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются ежегодно проводить проверку выполнения Коллективного договора. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по обоюдному согласию.

1.12. Итоги проверки за год обсуждаются на общем собрании трудового коллектива Центра.

1.13. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются создавать и сохранять благоприятные трудовые отношения и другие необходимые условия для обеспечения стабильной работы Центра.

1.14. За два месяца до окончания действия трудового договора стороны начинают переговоры о заключении «Коллективного договора» на следующий срок.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Работодатель признает своей главной целью реализацию государственной политики в области поддержки семей и детей, в том числе детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, проведение мероприятий, направленных на социальную адаптацию детей, реализацию государственной политики в области профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, а также социального развития, включая социальную защиту отдельных категорий граждан и социальное обслуживание граждан.

2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства имеет право

помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Кочетовск помощи детям»

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров (конт работниками;

- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.3. Работодатель, как страхователь, производит отчисления в ра процентов от фонда заработной платы, согласно дейст законодательству, на социальное страхование работников Центра процента на страхование от несчастных случаев.

2.4. Работодатель признает полномочия Совета трудового колле решению вопросов регулирования трудовых отношений, условий труда, режима рабочего времени и отдыха, социальных проблем вопросов, predetermined laws and the current contract.

2.5. Работодатель информирует коллектив и Совет трудового колл следующим вопросам:

- основные цели и задачи учреждения

- годовое планирование

- организационно – структурные изменения учреждения

- внутренние и внешние факторы, влияющие на принятие затрагивающих интересы работников.

2.6. Исключительным правом работодателя является планирование, у и контроль над деятельностью учреждения, контроль знаний и сс работниками требований инструкций по охране труда и технике без производственной санитарии и гигиены, правил пожарной без инструкций по охране жизни и здоровья детей.

2.7. Работодатель не вносит в свою социально-экономическую изменений, противоречащих условиям данного договора, ух положение работников и противоречащих действующему законодательству.

правил внутреннего трудового распорядка, правил пожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований.

2.9. Работодатель контролирует соблюдение Советом трудового законодательства и положений Коллективного договора в части обязательств Совета коллектива.

2.10. Работодатель в рамках действующего законодательства обязан:

2.10.1. осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения;

2.10.2. организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структурных подразделений учреждения;

2.10.3. укреплять материально-техническую базу учреждения;

2.10.4. обеспечить выполнение текущих и перспективных планов учреждения;

2.10.5. обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;

2.10.6. выполнять все условия коллективного договора;

2.10.7. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.10.8. создать условия труда, необходимые для нормальной работы, отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

2.10.9. обеспечить исправное состояние технологического оборудования, обеспечить работников инструментами, технической документацией и средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.10.10. выплачивать в полном размере работникам заработную плату в соответствии с установленными коллективным договором, трудовым договором.

III. СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

3.1. Совет трудового коллектива признает основной целью своей деятельности обеспечение социальной защищенности работников Центра и создание условий для эффективной работы учреждения присущими методами и средствами.

3.2. Совет трудового коллектива контролирует соблюдение Работодателем положений Коллективного договора. При возникновении споров по применению и соблюдению положений Коллективного договора Совет трудового коллектива представляет интересы работников.

3.3. Совет трудового коллектива обобщает и формулирует требования работников для включения их в Коллективный договор, учитывая

органами государственной власти и местного самоуправления, исход затрагивает интересы всех работников.

3.5. Совет трудового коллектива осуществляет надзор за соблюдением в учреждении законодательства о труде, правил по охране труда.

3.6. Совет трудового коллектива содействует выполнению работникам следующих требований:

- соблюдение трудовой дисциплины, правил по охране труда и безопасности;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
- бережное отношение к имуществу, закрепленному за учреждением, личному имуществу работников.

3.7. Совет трудового коллектива признает за собой следующие обязанности:

- предоставлять и защищать интересы работников перед административными, судебными органами, в органах исполнительной власти;
- индивидуально содействовать разрешению трудового спора;
- ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, наградах работников, о присвоении им квалификации, почетного звания;
- проводить организационную и разъяснительную работу в соответствии с полномочиями Совета трудового коллектива, признавая право работников на труд, заработную плату, охрану труда;
- в случае массового высвобождения работников оказывать дополнительную практическую помощь (через центр занятости населения) по их трудоустройству в организациях района при неразрешимости проблемы учреждения.

3.8. Совет трудового коллектива имеет право:

- принимать самостоятельно решения в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством, контролировать выполнение

- привлекать к своей работе любого члена коллектива, за информацию по рассматриваемым вопросам, выдавать отдельные задания;
- перестраивать структуру и характер своей деятельности в процессе демократических основ.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, ОПЛАТА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УСЛОВИЯ ТРУДА

4.1. Трудовые отношения:

4.1.1. При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить работника с подписью с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для администрации:

- Уставом учреждения;
- Коллективным договором;
- Должностной инструкцией;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Нормативными актами по охране труда.

4.1.2. Работодатель Центра и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

4.1.3. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда без какой-то ни было дискриминации и не ниже установленных Правительством России;
- отдых, который гарантируется установленной федеральными

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации представляющие интересы работников;
- на пособия по социальному страхованию, социальное обеспечение в старости;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста.

4.1.4. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила техники безопасности и внутреннего распорядка;
- эффективно использовать оборудование учреждения;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход социального обслуживания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей и семей, нуждающихся в социальном обслуживании, осуществление отдельных функций по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в соответствии с законодательством.

- отменять, изменять утвержденные работодателем мероприятия;
- оставлять детей без присмотра.

4.1.6. Работники Центра обязаны подчиняться администрации, в указанию, связанные с трудовой деятельностью, а также предписания, доводимые до сведения с помощью служебных инстру

4.1.7. Работники, независимо от должностного положения, обязаны взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать дисциплину, профессиональную этику.

4.2. Гарантии занятости.

Работодатель, в случае возникновения необходимости сокращения работников Центра, обязуется:

4.2.1. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию переобучение.

4.2.2. В случае сокращения численности или штата работников, при возможности предоставления работы, выплачивать единовременное связи с увольнением.

4.2.3. Информировать Совет трудового коллектива о возможном высвобождении работников за три месяца до начала увольнений. период Работодатель и Совет трудового коллектива используют для переговоров, обмена информацией и другой работы, направленной на уровня сокращения.

4.2.4. Сохранять за уволенным по сокращению штатов работнику трудоустройства (но не более 3-х месяцев) социальные предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.3. Режим рабочего времени

4.3.1. Для педагогических работников предусматривается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:

Воспитатели – 30 часов в неделю

Социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, инструктору – 36 часов в неделю

4.3.2. Вспомогательный и обслуживающий персонал (женщины):

Повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, рабочий, уборщик служебных помещений – 36 часов в неделю

Технические работники учреждения (мужчины) – 40 часов в неделю.

4.3.3. Для медицинских работников, в соответствии с п.55, п.45, п.60 раздела «Здравоохранение» «Списка производств, цехов и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный сокращенный рабочий день», утвержденного Постановлением Государственного Совета СССР и Президиумом ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 с изменениями и дополнениями, продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.

4.3.4. Графики рабочего времени (сменности) с указанием начала и окончания работы смены, начала и окончания перерыва для питания и чередование смен утверждается работодателем с учетом мнения трудового коллектива. На основании ст.103 Трудового Кодекса при сменной работе каждая группа работников (воспитатель, медицинская сестра, повар, сторож) должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. На рабочих местах, где по условиям работы нельзя установить чередование смен, работодатель предоставляет работникам возможность приема пищи в течение рабочей смены.

4.3.5. Работники, непрерывно действующего учреждения для детей, оставшихся без попечения родителей и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени (воспитатель, медицинская сестра, повар, сторож), привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. При совпадении праздничного дня с рабочим по графику рабочего времени праздничный день не переносится. Выходные дни данной категории работников предусматриваются графиком работы. Графики работы составляются на определенный период, т.е. отрезок времени, в рамках которого дол-

календарного года. Работники Центра, как работники нег действующего учреждения социальной защиты проводят передачу сменному воспитателю (помощнику воспитателя). Запрещается с работу до прихода сменяющего работника.

4.3.6. Продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующему, не рабочему праздничному дню, уменьшается на 0,

- ночное время - время работы с 22 до 6 часов.

- режим рабочего времени предусматривает продолжительность недели:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (воскресенье),

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему гра

Продолжительность обеденного перерыва не менее 30 минут. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливается работодателем.

Режим работы, продолжительность ежедневной работы в учреждении, порядок введения суммированного учета рабочего времени, скользящий график работы установлен «Правилами внутреннего распорядка», утвержденными работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, педагогического совета. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы.

4.3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- не более 24 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;

- не более 35 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- не более 35 часов в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

- не более 36 часов в неделю - для работников, занятых на вредных и (опасных) условиях труда.

36 часов в неделю - для работников (женщин). Прожи

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3.9. В связи с тем, что у отдельных категорий работников (воспитателя, повара, операторы котельной) не может быть установлена нормальная продолжительность рабочего дня и рабочей недели и условий и графика работы, для них устанавливается суммированный рабочий времени с учетным периодом - год. Графики сменности доводятся сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При этом оплата труда данной категории работников производится за фактически отработанное время.

4.3.10. Сверхурочным временем при суммированном учете рабочего времени считается количество рабочих часов, отработанных работником сверх нормального числа часов в учетном периоде. Норма рабочего времени в случаях режима труда и отдыха (при любых графиках работы) на определенный период времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на 5 дней.

- при составлении графиков работы педагогических и иных работников образовательных учреждений перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов по продолжительности связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими особенностями;

- в исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность, течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель устанавливает по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации или представительного органа работников устанавливает локальным нормативным актом.

праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

4.3.12. В порядке внутреннего совместительства продолжительность рабочего времени не может превышать 4 часов в день и половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству в рабочий день (смену).

4.3.13. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам учреждения 28 календарных дней, а педагогическим работникам (воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, инструктору по физической культуре) - удлиненный отпуск 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

В соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации директору устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего времени, в количестве 14 календарных дней.

Педагогические работники при непрерывной педагогической работе каждый год имеют право на предоставление длительного отпуска продолжительностью 1 год в порядке и на условиях, определяемых уставом учреждения.

4.3.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им, установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

4.3.15. Работодатель с учетом своих финансовых возможностей самостоятельно устанавливает дополнительные отпуска для работников учреждения по согласованию с представителями работников. Дополнительные отпуска присоединяются к основному ежегодному трудовому отпуску. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжитель-

истечения шести месяцев.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Допускается замена отпуска денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

4.3.16. Работодатель предоставляет:

- на основании письменного заявления работника отпуск без заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;
- отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется по соглашению работника и работодателем.
- Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников учреждения, ведущих воспитательную работу в учебном году. В эти периоды работодатель привлекает их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.
- В каникулярное время, при выезде воспитанников на летнее оздоровление учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных навыков в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
- Работодатель сохраняет за ушедшими в отпуск по беременности и родам за уходом за ребенком, ранее установленную нагрузку.
- За работниками, не имевшими возможности выполнять свои обязанности в связи с непредвиденными обстоятельствами (карантин, отмена занятий с температурным режимом, аварийные работы), работодатель выплачивает заработную плату в размере 100% от среднего заработка, в случае возникновения обстоятельств по вине работодателя (в т.ч. капитальный ремонт) - 2/3 средней заработной платы.

неиспользованные отпуска.

4.3.17. Очередность предоставления ежегодных отпусков оп графиком, утвержденным работодателем не позднее, чем за две наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). С учетом осо учреждения и пожелания работника ежегодный отпуск может де части. При этом продолжительность одной из них не может быть 1 недель (14 календарных дней).

4.3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным работникам Центра по их письменным заявлениям может быть пр отпуск без сохранения заработной платы. По желанию работника на личного письменного заявления ему предоставляется допол краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. В вопросах оплаты труда политика работодателя направлена на доходом, на улучшение результатов деятельности учреждения по в услуг, для которых учреждение создано.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с дей законодательством. Стороны договорились, что система оплаты тр числе выплата надбавок и доплат компенсационного предусмотренных законодательством за отклонение от нормальнь труда, и стимулирующего характера, устанавливается работодателем мнения Совета трудового коллектива, но не ниже устан законодательством. При введении новых условий труда, норм изменений действующих, работодатель обязан извещать рабо позднее, чем за два месяца.

5.2. Зарботная плата работника учреждения состоит из должностн (ставки заработной платы), установленного по соотве профессиональной квалификационной группе (ПКГ), по коэффициентов, премиальных выплат, доплат и надбавок компенс стимулирующего характера.

5.3. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат р учреждения устанавливаются директором учреждения в пределах с ассигнований на оплату труда работников учреждения.

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за категорию;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

По итогам работы могут устанавливаться премиальные выплаты.

5.4.4. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы из более высокого должностного оклада производится со дня с отпуском или временной нетрудоспособности.

5.4.5. В целях повышения моральной и материальной заинтересованности работников, как в результатах их личного труда, так и в целом у работодателя, с учетом мнения Совета трудового коллектива обязуется:

- Осуществлять контроль за правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок, своевременностью выплат заработной платы, компенсации, пособий, доплат, надбавок, установление и изменение тарифных ставок.
- Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию труда.
- Оплату труда производить в строгом соответствии с утвержденными должностными окладами с учетом персональных повышающих коэффициентов и повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности, степени, почетное звание.

5.4.6. В соответствии с ст. 57 Трудового кодекса РФ условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладу и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда. Минимальный размер заработной платы устанавливается не ниже соотношения к прожиточному минимуму.

дифференцированную доплату компенсационного характера до в минимального размера оплаты труда. Предельным размером заработной платы не ограничивается.

5.4.8. В случае задержки 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 задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ на день выплаты за день просрочки.

5.4.9. Работодатель производит оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренном законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работников по графикам сменности и в исключительных случаях, с письменного согласия работника и на основании приказа руководителя.

5.4.10. В учреждении может осуществляться индексация заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.4.11. Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные календарные дни (часы), приходящиеся на период временной нетрудоспособности за счет средств работодателя. Размер пособия исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100 процентов	8 и более лет
80 процентов	от 5 до 8 лет
60 процентов	до 5 лет

законодательством о социальном страховании.

5.4.12. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклад) рассчитанных, пропорционально времени простоя. Время простоя (статья 157 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы.

5.4.13. Оплата отпусков и компенсации, за неиспользованные отпуски исчисляются за последние 12 календарных месяцев.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить работу в соответствии Положением об организации работ по охране труда в ГКУСО РО Кочетовском центре помощи и своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности при выполнении других мероприятий, направленных на здоровье и безопасные условия труда;
- осуществлять контроль состояния условия и охраны труда на рабочих местах и также применения работниками средств индивидуальной защиты;
- обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с действующим законодательством;
- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным Законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»;
- обеспечить работников бесплатно спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно, утвержденным отраслевым нормам, в соответствии с действующим законодательством;
- по результатам заключения специальной оценки условий труда (протокол) производить доплату работникам;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж; обеспечивать наличие нормативных справочных материалов;
- осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве;

- проводить профилактические мероприятия по усилению мер пожарной безопасности. Работники должны проходить пожарный минимум один раз в год, инструктаж на рабочем месте один раз в полугодие;
- содержать территорию Центра в надлежащем порядке, для чего проводить работы по дальнейшему благоустройству и озеленению территории;
- обеспечить право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.2. Работники Центра обязаны:

- держать своё рабочее место, оборудование, инструменты, технику доверенную ему для выполнения своей работы и для технического ухода за ней в соответствии с правилами техники безопасности;
- обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения для осуществления общественного контроля уполномоченному по охране труда, членов комиссии по охране труда;
- запрещается выносить предметы, оборудование, ключи, принадлежащие организации без получения на то соответствующего разрешения;
- выполнять все инструкции и требования по охране труда, быть предельно коммуникативно-компетентными с сотрудниками и получателями социальных услуг Центра;
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- в учреждении создана и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного совета трудового коллектива.

7.2. Работодатель и Совет трудового коллектива проводит агитационную работу за здоровый образ жизни, организует культурные мероприятия для работников.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, ИФНС, Пенсионный фонд.

8.2. Оказывать материальную помощь работникам:

- в связи с семейными обстоятельствами на основании личного заявления работника;

- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайствам представителей работников.

8.3. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет, в соответствии с установленным действующим законодательством.

IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор вносятся изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании трудового коллектива.

не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работами принятых на себя обязательств по коллективному договору.

10.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

10.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

10.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о выполнении условий договора на общем собрании трудового коллектива учреждения.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

11.1. Стороны признают, что прекращение работы (забастовка), как средство давления на работодателя для разрешения трудового спора не приемлемо ввиду специфики учреждения (круглосуточная работа несовершеннолетних). В случае возникновения забастовок, ответственность устанавливается в соответствии с законодательством.