

Со стороны работодателя:
Директор ГКУСО РО Кочетовского
центра помощи детям
_____ Л.М. Никитченко
«01» ноября 2022

Со стороны работников:
Председатель Совета трудового
коллектива ГКУСО РО Кочетовского
центра помощи детям
_____ Н.Е. Акентьева
«01» ноября 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного казенного учреждения социального обслуживания
Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения
родителей «Кочетовский центр помощи детям»**

с 01.01.2023 по 31.12.2025 годы

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в управлении
по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____
от _____

Ростовская область
Семикаракорский район
ст. Кочетовская
2022

Коллективный договор

между администрацией и работниками ГКУСО РО Кочетовского центра помощи детям

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Ростовской области центре помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Кочетовский центр помощи детям» (далее Центр).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - государственное казенное учреждение социального обслуживания Ростовской области центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Кочетовский центр помощи детям» в лице директора. Работники Центра, именуемые далее «Работники», являющиеся членами Совета трудового коллектива, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива .

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

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

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

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его 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 на себя обязательств.

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

1.11. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются 1 раз в год проводить проверку выполнения Коллективного договора. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по обоюдному согласию сторон.

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 детей, 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 на:

- управление учреждением социального обслуживания и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных уставом государственного казенного учреждения социального обслуживания Ростовской области центра

помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Кочетовский центр помощи детям»;

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;

- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.3. Работодатель, как страхователь, производит отчисления в размере 2,9 процентов от фонда заработной платы, согласно действующему законодательству, на социальное страхование работников Центра и 0,2 процента на страхование от несчастных случаев.

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

2.5. Работодатель информирует коллектив и Совет трудового коллектива по следующим вопросам:

- основные цели и задачи учреждения
- годовое планирование
- организационно – структурные изменения учреждения
- внутренние и внешние факторы, влияющие на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

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

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

2.8. Работодатель требует от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения

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

2.9. Работодатель контролирует соблюдение Советом трудового коллектива положений Коллективного договора в части обязательств Совета трудового 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 структурных подразделений учреждения;

2.10.3. укреплять материально-техническую базу учреждения;

2.10.4. обеспечить выполнение текущих и перспективных планов работы 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 и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

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

2.10.10. выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором.

III. СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

3.1. Совет трудового коллектива признает основной целью своей деятельности обеспечение социальной защищенности работников Центра и содействие эффективной работе учреждения присущими методами и средствами.

3.2. Совет трудового коллектива контролирует соблюдение Работодателем положений Коллективного договора. При возникновении споров по поводу применения и соблюдения 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 при этом интересы инвалидов, пенсионеров, малообеспеченных семей, молодежи.

3.4. Совет трудового коллектива признает свою ответственность за реализацию общих целей и оказывает содействие Работодателю в ходе его переговоров с органами государственной власти и местного самоуправления, исход которых 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 работниками Центра следующих требований:

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

3.7. Совет трудового коллектива признает за собой следующие обязанности:

- предоставлять и защищать интересы работников перед администрацией в судебных органах, в органах исполнительной власти;
- индивидуально содействовать разрешению трудового спора;
- ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, награждениях 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 возможному трудоустройству в организациях района при неразрешимости данной проблемы учреждения.

3.8. Совет трудового коллектива имеет право:

- принимать самостоятельно решения в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством, контролировать выполнение принятых решений;

- запрещать незаконные действия любых органов управления и должностных лиц учреждения;
- привлекать к своей работе любого члена коллектива, запрашивать информацию по рассматриваемым вопросам, выдавать отдельные задания;
- перестраивать структуру и характер своей деятельности в процессе развития демократических основ.

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

4.1. Трудовые отношения:

4.1.1. При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и 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 бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством России;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается

предоставлением еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- 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 по возрасту;
- 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, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила техники безопасности и внутреннего Трудового распорядка;
- эффективно использовать оборудование учреждения;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;

4.1.5. Работникам Центра запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;
- отменять, изменять утвержденные работодателем мероприятия;
- оставлять детей без присмотра.

4.1.6. Работники Центра обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые до сведения с помощью служебных инструкций.

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

4.2. Гарантии занятости.

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

4.2.1. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

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

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

4.2.4. Сохранять за уволенным по сокращению штатов работником до его трудоустройства (но не более 3-х месяцев) социальные льготы, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4.3. Режим рабочего времени

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

Воспитатели, инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

Музыкальный руководитель - 24 часа в неделю.

Педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю.

Социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, инструктор по труду – 36 часов в неделю.

4.3.2. Вспомогательный и обслуживающий персонал (женщины):

Помощник воспитателя, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений – 36 часов в неделю.

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

4.3.3. Для медицинских работников - 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 отдыха, чередование смен утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. На основании ст.103 Трудового Кодекса РФ при сменной работе каждая группа работников (воспитатель, помощник воспитателя, 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 перерыв, работодатель предоставляет работникам возможность приема пищи во время рабочей смены.

4.3.5. Работники, непрерывно действующего учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени (воспитатель, помощник воспитателя, повар, медицинская сестра, сторож, оператор котельной), привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. При совпадении праздничного дня с рабочим по графику рабочего времени праздничный день на другой день не переносится. Выходные дни данной категории работников предусматриваются графиком работы. Графики работы составляются на определенный период, т.е. отрезок времени, в рамках которого должна быть соблюдена в среднем установленная продолжительность рабочей недели. Переработка или недоработка нормы рабочего времени в отдельном месяце не может служить основанием для пересмотра графика, если общий баланс рабочего времени соответствует установленной норме часов в течение календарного года. Работники Центра, как работники непрерывно действующего учреждения социальной защиты проводят передачу детей сменному воспитателю (помощнику воспитателя). Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

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

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

- режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей

недели:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье),
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

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

- Режим работы, продолжительность ежедневной работы работников учреждения, порядок введения суммированного учета рабочего времени, скользящий график работы установлен «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, педагогического совета. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему 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 1 или 2 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 работах с вредными и (опасными) условиями труда.
- не более 36 часов в неделю - для работников (женщин), проживающих в сельской местности.

4.3.8. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

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

4.3.9. В связи с тем, что у отдельных категорий работников (воспитатели,

помощники воспитателя, повара, медицинские сестры, сторожа, операторы котельной) не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего дня и рабочей недели исходя из условий и графика работы, для них устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год. Графики сменности доводятся до 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 во всех 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 недели - 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 перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими особенностями;

4.3.10. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

4.3.11. 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 полный рабочий день (смену).

4.3.12. 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 труду, инструктору по физической культуре) - удлиненный отпуск 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

В соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в ч. 1 настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

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 каждые 10 лет имеют право на предоставление длительного отпуска продолжительностью 1 год в порядке и на условиях, определяемых уставом учреждения.

4.3.13. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не 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.

4.3.14. Работодатель с учетом своих финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать 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 продолжительность одной из частей не должна быть менее 14 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или)

опасными условиями труда.

4.3.15. Работодатель предоставляет:

- на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения 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 между работником и работодателем.
- Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих воспитательную работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель привлекает их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их 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 знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
- Работодатель сохраняет за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком, ранее установленную нагрузку.
- За работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу в связи с непредвиденными обстоятельствами (карантин, аварийные работы), работодатель сохраняет заработную плату в размере 100% от среднего заработка, в случае простоя по вине работодателя (в т.ч. капитальный ремонт) - 2/3 средней заработной платы.
- Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.
- При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

4.3.16. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). С учетом особенностей учреждения и пожелания работника ежегодный отпуск может делиться на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель (14 календарных дней).

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам Центра по их письменным заявлениям может быть предоставлен

отпуск без сохранения заработной платы. По желанию работника на основании личного письменного заявления ему предоставляется дополнительный краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

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

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

5.2. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ), повышающих коэффициентов, премиальных выплат, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения Совета трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.4. Работодатель:

5.4.1. Обеспечивает выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца, в следующие сроки: 7 и 22-го числа каждого месяца (ст. 136 Трудового кодекса РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Размер первой выплаты заработной платы не ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

Заработная плата по заявлению работника перечисляется на указанный работником счет в банке. За два дня до выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок.

5.4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В соответствии со ст. 153 ТК РФ основной формой вознаграждения за работу в выходной или нерабочий праздничный день является оплата не менее чем в двойном размере, а по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха.

5.4.3. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за категорию;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.4.5. В целях повышения моральной и материальной заинтересованности работников, как в результатах их личного труда, так и в целом учреждения, работодатель, 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 оплаты труда.
- Оплату труда производить в строгом соответствии с утвержденными должностными окладами с учетом персональных повышающих коэффициентов и повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности, за ученую степень, почетное звание.

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

5.4.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда включаются надбавки и доплаты компенсационного и стимулирующего характера, за исключением доплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, премии. Работодатель производит дифференцированную доплату компенсационного характера до величины минимального размера оплаты труда. Предельным размером заработная плата 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 до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ на день выплаты за каждый

день просрочки.

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

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

Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих 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 первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

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

а за фактически пропущенные календарные дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. Порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производится в соответствии с законодательством о социальном страховании.

5.4.12. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных, пропорционально времени простоя. Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.1.2. Соответствие рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.1.6. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.1.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.1.9. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.1.10. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования

и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.12. Разработку и утверждение инструкций, локальных нормативных актов по охране труда .

6.1.13. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.1.14. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.15. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.1.16. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.1.17. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

6.1.18. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их

предупреждению.

6.1.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.1.20. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.21. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

6.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

6.3. Работник имеет право:

6.3.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.3.2. Получение достоверной информации от Работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.3.3. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.3.4. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами.

6.3.5. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

6.3.6. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

6.3.7. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.4. Работник обязан:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы.

6.4.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.4.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.4.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.4.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.4.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические

освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуется создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу и другие необходимые условия для обеспечения стабильной работы коллектива Центра.

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 ходатайству представителей работников.

8.3. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет, в размере, установленном 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 могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его 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.

X. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

10.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых 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 в виду специфики учреждения (круглосуточное пребывание несовершеннолетних). В случае возникновения забастовок, ответственность устанавливается в соответствии с законодательством.

11.2. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023 г. и действует по 31.12.2025 г.