

Содержание

1.	Общие положения.	3 стр.
2.	Прием и увольнение работников. Трудовой договор.	4 стр.
3.	Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	6 стр.
4.	Нормирование и оплата труда работников	7 стр.
5.	Рабочее время и время отдыха	9 стр.
6.	Охрана труда и здоровья работников.	11 стр.
7.	Гарантии и компенсации работникам. Решение социально-бытовых вопросов.	13 стр.
8.	Вступление в силу договора. Контроль и ответственность сторон.	13 стр.
9.	Заключительные положения	14 стр.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), действующим законодательством Российской Федерации, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: «Работники» Учреждения, а по отдельности «Работник» от имени которых действует представитель и.о. директора Иванов М.А. на основании протокола тайного голосования № 1 от 14.02.2024г.

работодатель - Кировское областное государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, и содействия семейному устройству г. Слободского» (КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского») в лице его представителя – и.о. директора Иванова Максима Александровича.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КОГБУ для детей-сирот «ЦПД г. Слободского» (далее - учреждение).

1.5. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.7. Стороны признают, что уровень экономического развития учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.8. Представитель Работников признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за предоставлением социальных, медицинских и образовательных услуг, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.9. Работодатель признает Представителя Работников полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.10. Представитель Работников признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

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

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.14. Представитель Работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работодатель:

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений в учреждении осуществляет с учетом основных принципов, установленных в ст. 2 ТК РФ.

2.2. Соблюдает предусмотренный ТК РФ порядок приема и увольнения работников.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями
- уставом учреждения
- коллективным договором
- правилами внутреннего трудового распорядка
- положением о материальном стимулировании работников.

После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу
- инструкцией по охране труда
- другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

2.7. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, работодатель может устанавливать срок испытания до 3-х месяцев в порядке, установленном ст. 70 ТК РФ.

В период срока испытания на работников распространяется гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством.

Для отдельных категория работников (заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, его заместитель) срок испытания может устанавливаться до 6-ти месяцев.

2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, права и обязанности Работодателя и Работника, условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, рабочее время и время отдыха, льготы и меры социальной поддержки и др.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.п.) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 372 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его

квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества групп, контингента воспитанников, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения.

По личному заявлению сотрудника и в соответствии с Трудовым Кодексом может быть установлен неполный рабочий день, неполная нагрузка. В случае установления работнику по его инициативе неполного рабочего дня, неполной нагрузки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с изменениями в учебной нагрузке на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск в письменном виде.

2.11. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев сокращения количества групп, численности воспитанников.

2.12. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (руководитель, заместитель руководителя, другие работники), а также педагогическим работникам других учреждений и работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работникам.

2.14. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе, как правило - суббота. В зависимости от особенностей и характера должностных обязанностей работника, по взаимной договоренности второй выходной день может предоставляться в иной будний день. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп, численности воспитанников;

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином, летний период (во время выезда воспитанников в оздоровительный лагерь) и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Сотрудникам, работающим в выездном лагере, вводится суммированный учет рабочего времени за месяц (вахтенный метод).

2.16. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек установлены Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» и ст. 66 ТК РФ.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке, установленном Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

2.17. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77, 81, 83 Трудового Кодекса РФ.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

3.1. Работодатель и Представитель работника совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

3.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

3.3. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ).

3.4.2. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Представителю Работников о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.4.3. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.4.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ).

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от

работы времени (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

г) с учетом мнения Представителя Работников вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);

д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

3.5. Представитель Работников обязуется:

3.5.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.5.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

3.5.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

V. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда, включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, положением о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников Учреждения, которые являются приложением к настоящему коллективному договору, с учетом Постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», приказа департамента образования Кировской области от 13.08.2018 № 5-256 «Примерное положение об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций».

4.3. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников, Положение о премировании работников, условия, порядок и размеры оплаты, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренным примерным Положением об оплате труда работников, подведомственных областных государственных организаций.

4.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, два раза в месяц путем перечисления на банковский счет. Аванс – 27 окончательный расчет – 13

Работодатель извещает каждого работника в письменной составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка, является приложением к настоящему коллективному договору.

4.6. Работникам выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема

работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.7. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенный размер оплаты труда и конкретный размер повышения определяется Перечнем (Приложение № 1) и Положением об оплате труда, которые являются приложениями и к настоящему коллективному договору.

4.9. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения аттестации рабочих мест и (или) специальной оценки условий труда

4.10. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.11. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работы в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ, является сверхурочной, которая 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).

4.13. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.14. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная

тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

4.15. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не входит в состав МРОТ.

4.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

4.17. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

У. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель:

5.1. Устанавливает режим работы учреждения с учетом мотивированного мнения Представителя Работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ.

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, методические объединения, собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда

5.8. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало года, издает об этом приказ.

5.9. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными

средствами, необходимыми для работы.

5.10. Составляет расписание занятий и внеурочных мероприятий.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул. =е совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.12. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и медицинских работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи (воспитателям и младшим воспитателям - в рабочее время одновременно с воспитанниками). Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Обеспечивает дежурство администрации, педагогических и медицинских работников по учреждению.

5.16. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Представителя Работника и не позднее 05 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 7 до 14 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней может предоставляться работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 116 ТК РФ) (Приложение № 1).

5.19. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 Трудового кодекса Федерации, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, указанном в настоящей статье, в размере рассчитываемом в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Данная компенсация предоставляется работнику один раз в год с учетом фактически отработанного в соответствующих условиях времени (ст. 121 ТК РФ).

5.20. Предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в согласованное время, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, следующим категориям работников:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.22. Работникам, работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, работодатель предоставляет один раз в три года освобождение на один рабочий день для прохождения диспансеризации, с сохранением среднего заработка.

Указанным выше работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, а также в течение 5 лет до наступления права на получения указанных пенсии, работодатель предоставляет один раз в год освобождение от работы на два рабочих дня для прохождения диспансеризации, с сохранением среднего заработка.»

5.23. Женщинам, работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, один раз в год предоставляется один рабочий день для прохождения медицинского осмотра в женской консультации, с сохранением среднего заработка.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ, Территориальным отраслевым соглашением обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

6.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, по специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору

6.1.3. Обеспечивает за счет собственных средств прохождения работниками Учреждения в рабочее время периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

6.1.4. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками Учреждения.

6.1.5. Обеспечивает работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами в Приложениях к настоящему коллективному договору:

6.1.6. В соответствии со статьей 212 ТК РФ, 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий

труда ходатайствует перед учредителем на выделение соответствующих денежных средств.

6.1.7. Использует возможности возврата части страховых взносов (до 20 %) из Фонда социального страхования, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.8. Со всеми работниками Учреждения поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, в течение первого месяца проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, и инструктажи сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

Организовывает проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения не реже одного раза в три года со всеми работниками образовательного учреждения.

6.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17° С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

6.1.10. Обеспечивает в учреждении наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.11. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями, которые являются приложением к настоящему коллективному договору.

6.1.12. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

6.1.14. Гарантирует сохранность места работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения па время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.1.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляет гарантии и компенсации, установленные ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 219 ТК РФ).

6.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

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

6.1.22. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

6.1.23. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

6.1.24. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2. В соответствии со статьей 217 ТК РФ в Учреждении, с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, создается служба охраны труда, и вводится должность специалиста по охране труда

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.

Работодатель:

7.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых вопросов.

7.2. Обеспечивает работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Создает работникам учреждения условия для приема пищи (предоставляет помещение и оборудование).

7.4. Организует оздоровительную работу для работников учреждения.

7.5. Работодатель вправе предоставить работнику, отработавшему в учреждении не менее 10 лет, материальную помощь на оздоровление при уходе работника в очередной отпуск в размере одной базовой единицы, но не чаще одного раза в 10 лет.

Количество работников в год, имеющих право получить материальную помощь на оздоровление, рассчитывается исходя из финансовых возможностей работодателя, и не может превышать 10 человек.

Очередность получения материальной помощи на оздоровление составляется следующим образом:

- первоочередное право приобретает работник, отработавший в учреждении дольше остальных,

- при одинаковом количестве отработанных в учреждении лет первоочередное право приобретает работник с большим стажем работы в системе социального обслуживания граждан,

- по истечении 10 лет с момента реализации права на материальную помощь на оздоровление, работник имеет право на получение указанной помощи после обращения за материальной помощью всех работников, имеющих на это право и получающих ее впервые.

7.6. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

VIII. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 09.04.2024 г. по 08.04.2027 г.

8.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

8.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления форс-мажорных обстоятельств.

8.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

8.5. В случае реорганизации учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

8.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

8.7. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

8.8. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.9. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

8.11. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

8.12. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в управление государственной службы занятости населения Кировской области.

9.2. Коллективный договор обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива учреждения.

9.3. Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную силу.

9.4. К настоящему коллективному договору приняты следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

1. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда и размеры повышения, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда.
4. Форма расчетного листка.

СОГЛАСОВАНО

Представитель Работников
КОГБУ для детей-сирот
«ЦПД г. Слободского»:

М.А. Иванов/
« _____ » _____ 2024 г.



УТВЕРЖДЕНО

И. о. директора
КОГБУ для детей-сирот
«ЦПД г. Слободского»:

Иванов М.А.
« _____ » _____ 2024 г.



Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам,
завятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом результатов
специальной оценки условий труда

По результатам проведенной специальной оценки условий труда в 2024 г. (итоговый протокол
от 09.04.2024 г.

№	Профессия /должность/ специальность работника	результат специальной оценки условий труда	Продолжитель ность отпуска (в календарных днях)
1	Заведующий хозяйством	Да	28
2	Вахтер	Да	28
3	Кастелянша	Да	28
4	Сторож	Да	28
5	Уборщик служебных помещений	Да	28
6	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Да	28
7	Заведующий складом	Да	28
9	Водитель	Да	28
10	Директор	Да	56
11	Заместитель директора по воспитательной работе	Да	56
12	Инструктор по труду	Да	56
13	Социальный педагог по постинтернатному сопровождению	Да	56
14	Социальный педагог по постинтернатному сопровождению	Да	56
15	Социальный педагог службы сопровождения замещающих семей	Да	56
16	Социальный педагог службы сопровождения	Да	56

	замещающих семей		
17	Социальный педагог	Да	56
18	Педагог-психолог	Да	56
19	Педагог-психолог службы сопровождения замещающих семей	Да	56
20	Воспитатель	Да	56
21	Врач-педиатр	Да	28
22	Врач-психиатр	Да	28
23	Медицинская сестра	Да	28
24	Медицинская сестра диетическая	Да	28
25	Кухонный работник	Да	28
26	Кухонный работник	Да	28
27	Рабочий по стирке и ремонту белья	Да	28
28	Младший воспитатель	Да	28
29	Младший воспитатель	Да	28
30	Шеф-повар	Да	28
31	Помощник воспитателя	Да	28 + 7 дополнительных
32	Повар	Да	28
33	Повар	Да	28

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 16 листов
(шестнадцать листов)

директор КОГБУ для детей-сирот
«ЦПД г. Слободского»

М.А. Иванов

