

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения социального обслуживания Пермского края

«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Березники

(ГКУСО ПК ЦПД г. Березники)

юридический адрес: 618426, Российская Федерация, Пермский край, г. Березники, ул. Пятилетки, д. 65

на 2022-2025 год/годы

от работодателя:



Директор ГКУСО ПК ЦПД
г. Березники

Т.Л. Кириллова

МП

от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

/О.Н. Неверова

МП

Зарегистрирован в Министерстве
промышленности и торговли Пермского
края

№ _____ от _____ Пермского края _____ 20 _____ года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ 188 «25» апреля 20 22.

Подпись МШК

г. Березники 2022 г.

Заключен на общем собрании
работников ГКУСО ПК ЦПД
г. Березники

«17» марта 20 22 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении социального обслуживания Пермского края «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Березники (далее по тексту – Учреждение, Работодатель, ГКУСО ПК ЦПД г. Березники), заключенным между Работодателем и работниками Учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице директора Учреждения, действующего на основании Устава ГКУСО ПК ЦПД г. Березники;

- работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией Учреждения (далее по тексту – Профком) и являющейся их полномочным представителем в лице председателя первичной профсоюзной организации, действующего на основании Устава общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

4. Коллективный договор разработан на основе:

- Конституции РФ, Трудового кодекса РФ;

- Устава Учреждения;

- Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Законом о социальном партнерстве в Пермском крае от 11.10.2004 № 1622-329;

- других законодательных и нормативных правовых актах Российской Федерации и Пермского края, направленных на регулирование социально-трудовых отношений и обеспечение социальной защиты работников Учреждения.

5. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

6. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с изменениями законодательства РФ, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в

коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в период его действия производятся только по соглашению сторон и не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Порядок продления действующего коллективного договора, сроки разработки проекта и заключения нового коллективного договора, состав комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, место проведения и повестка дня переговоров определяются сторонами и оформляются приказом по Учреждению и решением Профкома.

7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

8. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

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

- сохранения системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе.

10. Стороны договорились о том, что в течение 3 месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключения нового коллективного договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Права и обязанности сторон коллективного договора определены действующим законодательством. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Работодатель и Профком выступают в качестве равноправных и конструктивных партнеров.

Стороны настоящего коллективного договора принимают на себя

следующие обязательства:

1. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязуется:

- а) обеспечивать эффективную и стабильную работу Учреждения;
- б) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- в) обеспечивать занятость работников, создавая для этого необходимые условия;
- г) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- д) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- е) обеспечивать работников оборудованием средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ж) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- з) предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- и) рассматривать предложения Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в сроки, установленные законодательством;
- к) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе;
- л) способствовать повышению квалификации работников;
- м) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- н) обеспечивать участие выборного профсоюзного органа в управлении Учреждением в соответствии с требованиями российского законодательства.

2. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком, как представитель работников, обязуется:

- а) содействовать Работодателю в обеспечении эффективной и стабильной работы Учреждения;
- б) способствовать повышению квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства, ориентировать

- работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- в) контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения;
- г) содействовать разрешению конфликтов, возникающих между Работодателем и работниками; способствовать созданию здорового психологического климата;
- д) в случае единства целей поддерживать позицию Работодателя в его переговорах с государственными органами и органами местного самоуправления;
- е) знакомить работников с условиями коллективного договора;
- ж) оказывать бесплатную правовую помощь и консультации членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов, индивидуальных трудовых спорах и в содействии трудовой занятости;
- з) оказывать материальную поддержку членам профсоюза в связи с непредвиденными обстоятельствами, значительно ухудшающими их материальное положение;
- и) организовывать мероприятия по оздоровлению работников в оздоровительных учреждениях различного типа;
- к) представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники обязуются:

- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями и алгоритмами действий;
- б) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда, пожарной безопасности и другие локальные нормативные акты, действующие в Учреждении;
- в) немедленно извещать непосредственного и/или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы;
- г) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, и выполнять рекомендации по результатам данных обследований, а также соблюдать (выполнять)

национальный календарь профилактических прививок, календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденные Приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н; в целях соблюдения санитарно-эпидемиологических требований проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию (санитарный минимум);

д) бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

е) содействовать разрешению конфликтов, возникающих между Работодателем и работниками; способствовать созданию здорового психологического климата, не создавать конфликтных ситуаций с другими работниками.

3. УСЛОВИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

1. Трудовые отношения между работниками Учреждения и Работодателем регулируются Трудовым кодексом РФ, нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам), заключенными между работниками и Работодателем.

2. Трудовой договор заключается между работником и Работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ. Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, а именно:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

3. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен под подпись со своими трудовыми обязанностями, условиями труда, режимом работы и отдыха, условиями коллективного договора, оплатой труда, установленными льготами, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Работодателя.

4. При заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, при необходимости, устанавливается испытательный срок до 3-х месяцев, а в отдельных случаях до 6-ти месяцев (ст. 70 ТК РФ). В период испытательного срока на работника распространяется действие коллективного договора.

5. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором за исключением следующего: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

6. При заключении трудового договора работник имеет право на дополнительные консультации с Профкомом по условиям его приема.

7. На работу принимаются лица, имеющие необходимую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики, а также профессионального стандарта по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

8. К трудовой деятельности в Учреждение не допускаются лица:

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ ПРИ ПОТЕРЕ РАБОТЫ

1. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников, и поэтому он будет принимать все меры к трудоустройству высвобождаемых работников, соблюдению трудовых договоров, а также содействовать проведению государственной политики в сфере занятости в соответствии с законодательством РФ и, учитывая имеющиеся у него возможности трудоустройства, принимать меры для снижения социальной напряжённости и сохранения занятости.
2. Работодатель обязуется обеспечивать работника работой в соответствии с трудовой функцией, определённой трудовым договором. В случае временного отсутствия такой работы работник может быть переведён на другую работу в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

В целях предотвращения массового увольнения работников Работодатель по согласованию с Профкомом разрабатывает мероприятия по:

- введению режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев;

- предоставлению по инициативе работника очередного отпуска вне графика отпусков или отпуска без сохранения заработной платы (с согласия работника).

3. При сокращении численности штата или работников Работодатель не позднее, чем за два месяца, а при массовом увольнении не позднее, чем за три месяца представляет:

- в Профком - проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список работников, подлежащих сокращению, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

- в местный орган службы занятости населения – информацию о предстоящем высвобождении работников по форме, предусмотренной законодательством РФ.

4. Работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении, Работодатель предоставляет по заявлению работника четыре часа в неделю с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска новой работы по согласованию с непосредственным руководителем.

7. Предстоящее увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ, ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

1. Стороны пришли к соглашению в том, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарных год с учетом перспектив развития Учреждения.

Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с квалификационными требованиями;
- обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (не менее 72 часов);
- организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- обеспечивать повышение квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет в течение всей их трудовой деятельности;

3. При направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование, на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование, на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4. Работникам, поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

2. Для вспомогательного, административно-управленческого персонала, специалистов службы социально-правовой помощи, службы сопровождения семей с детьми и СВГ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4. Для медицинских работников, в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени составляет не более 35 часов в неделю.

6. По соглашению между работником и Работодателем работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя) без ущерба для Учреждения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7. Режим рабочего времени в структурных подразделениях, отделениях, службах Учреждения (продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе) устанавливается с учетом специфики работы Учреждения и соблюдения норм рабочего времени. Режим рабочего времени в структурных подразделениях Учреждения утверждается директором с учетом мнения Профкома.

8. На основании Режима рабочего времени составляются графики сменности (выходов). Графики сменности (выходов) утверждаются руководителями подразделений (отделений) с учетом мнения профкома и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

9. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, кроме подразделений и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы.

10. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в частности:

- с письменного согласия работника - в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений;

- без согласия работника - в чрезвычайных ситуациях либо при угрозе их возникновения, а именно:

- для предотвращения катастрофы, аварии либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Согласно трудовому законодательству ночное время работы - время работы с 22.00 часов до 6.00 часов следующего дня.

Учитывая круглосуточный режим работы ГКУСО ПК ЦПД г. Березники, а именно режим работы воспитателей, медицинских сестер, помощников воспитателя, дежурных по режиму продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, и оплата ночных рабочих часов производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

13. Учитывая специфику работы Учреждения, Работодатель допускает введение суммированного учета рабочего времени отдельной категории работников с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю,

нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется отдельным категориям работников, которые определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Категории работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и его размер, установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

8. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

9. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

10. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у Работодателя.

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

12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (весенне-летний период (май-сентябрь) и осенне-зимний период). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

15. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

16. При наличии экономии фонда оплаты труда Работодатель может предоставлять работникам (по их письменному заявлению) оплачиваемые дни в следующих случаях:

- работнику, имеющему ребенка - ученика начальных классов, в первый день учебного года (1 сентября);
- в связи с призывом ребенка на военную службу – 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- в случае заключения брака работника (детей работника) – 3 дня.

17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (при наличии справки с основного места работы). Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

19. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, органов принудительного исполнения, 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 случае регистрации брака - до пяти календарных дней;
- для подготовки к аттестации на квалификационную категорию – 3 дня;
- при подготовке к городским, краевым и российским конкурсам профессионального мастерства – 3 дня;
- в юбилейные даты работника (50,55,60,65,70 лет) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- при рождении ребенка в семье - 3 дня.

20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается. Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право покинуть место работы.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется в соответствии с Режимом рабочего времени в структурных подразделениях Учреждения.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель предоставляет работнику возможность отдыха и приёма пищи в течение рабочего времени.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками Учреждения.

21. Работникам Учреждения предоставляются выходные дни в соответствии с графиками сменности (выходов) для каждой категории работников. При пятидневной рабочей неделе два выходных дня суббота и воскресенье. В подразделениях (отделениях), где приостановка работы не возможна, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком сменности (выходов).

8. ОПЛАТА ТРУДА

1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами.

3. Оплата труда работников Учреждения включает: должностные оклады, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

4. Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливает директор Учреждения в соответствии с уровнем квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является директор Учреждения.

6. Минимальная 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 соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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 соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П в минимальный размер оплаты труда не должны включаться районные коэффициенты.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.4.6. Работодатель производит работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, доплату за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в соответствии со ст.151 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

7. Работодатель ежегодно обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем индексации окладов, не ниже уровня инфляции.

8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством.

9. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц:

- за первую половину месяца (аванс) – 22 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца – 7 числа каждого месяца.

10. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

10. При нарушении сроков выплаты заработной платы Работодатель выплачивает ее с уплатой денежной компенсации в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных сумм на каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день расчета включительно.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Работодатель проводит обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с действующим законодательством.

2. Работодатель оказывает помощь в проведении ритуальных услуг для работников Учреждения в виде единовременной материальной помощи в связи со смертью родственников (супруга, супруги, детей, родителей).

3. Работодатель организует работу по предоставлению путевок на санаторно-курортное лечение в соответствии с Постановлением Правительства Пермского края от 20.12.2017 № 1035-п «Об утверждении Порядка обеспечения работников государственных учреждений Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление, Порядка предоставления из бюджета Пермского края бюджетам муниципальных районов (городских округов) Пермского края субсидий на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников муниципальных учреждений» 1 раз в 2 года.

4. Профком обязуется оказать содействие в приобретении путевок для санаторно-курортного лечения работников, состоящих в профсоюзной организации и членов их семей.

5. Профком совместно с Работодателем обязуются организовывать

культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для сотрудников Учреждения.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

1. Работодатель и Профком договорились, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника.

2. Работодатель, работники Учреждения и Профком сотрудничают в обеспечении охраны труда. Создание безопасных условий труда на рабочих местах является одной из главных обязанностей Работодателя. Непременным условием ведения работ является их безопасность.

3. Работодатель организует проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров по направлению Работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

При прохождении работником медицинского осмотра (обследования) вне установленного графика, в случае, если работник своевременно не прошел медицинский осмотр (обследование) по уважительной причине, время прохождения подлежит оплате исходя из его средней заработной платы при предоставлении документов, подтверждающих прохождение медосмотра (обследования).

4. Работодатель и Профком создают условия для работы и обучения руководителей, специалистов, ответственных сотрудников по охране труда, противопожарной безопасности и электробезопасности, осуществления общественного контроля за соблюдением требований охраны труда, своевременно принимают решения по их замечаниям и выполняют мероприятия.

5. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах и оценку профессиональных рисков в соответствии с требованиями законодательства.

6. Работник вправе отказаться от выполнения работ при наличии угрозы его здоровью и жизни. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, последний предоставляет работнику другую работу на время

устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7. Работодатель имеет право привлечь к дисциплинарной ответственности работника, нарушившего правила и инструкции по охране труда. Если с работником произошел несчастный случай, и при этом комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что он нарушил правила и инструкции по охране труда, Работодатель вправе применить к работнику меру дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9. Работодатель обязуется оснащать помещения Учреждения противопожарным инвентарём в соответствии с правилами противопожарного режима.

10. Работодатель обязуется проводить согласование с Профкомом инструкций по охране труда для работников.

11. Работодатель обязуется принимать к обязательному рассмотрению представления о нарушении правил и норм по охране труда, выдаваемые Профкомом. Принимать меры к устранению выявленных нарушений.

12. Работодатель не допускает 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;

13. Работодатель обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключает Соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

14. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с нормами по выдаче спецодежды, утвержденными законодательством РФ.

15. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы должен быть согласован с Работодателем.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ПРАВИЛ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА, ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА

1. К лицам, допустившим нарушения трудовой дисциплины, правил охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, могут быть применены меры дисциплинарного воздействия в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующему основанию.

2. Независимо от применения дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок работники могут быть не представлены к материальному поощрению полностью или частично в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

3. Работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию в течение года со дня его применения.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома.

4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

12. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФКОМА

1. Работодатель создает условия для нормальной деятельности Профкома Учреждения, предоставляет в бесплатное пользование оборудованное помещение, транспортные средства и средства связи.

2. Членам профкома, не освобожденным от своей трудовой деятельности, предоставляется свободное от основной работы время для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива с сохранением среднего заработка по согласованию с непосредственным руководителем без ущерба для работы Учреждения.

3. Отпуск председателю профкома предоставляется в удобное для него время в течение года.

4. Работодатель гарантирует участие председателя профкома при принятии решений по социально-трудовым вопросам.

5. Работодатель, одновременно с выплатой заработной платы, перечисляет членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы на текущий счет профкома согласно письменным заявлениям работников.

6. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с положениями законодательства РФ.

7. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и другие комиссии.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЕГО ПРОВЕРКА

1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Отчет сторон о выполнении коллективного договора происходит на Общем собрании трудового коллектива один раз в год.
2. Профком в порядке осуществления контроля за выполнением коллективного договора имеет право осуществлять проверки, запрашивать информацию у Работодателя, приглашать экспертов, заслушивать на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения тех или иных положений договора.
3. При возникновении у работника (группы работников) спора с Работодателем, связанного с применением коллективного договора, работник (работники) может обратиться в Профком для того, чтобы в оперативном порядке разрешить спорную ситуацию с участием Профкома или его представителей. Если конфликт не урегулирован, он решается в соответствии с действующим законодательством.
4. Лица, виновные в неисполнении или нарушении положений коллективного договора, несут ответственность в соответствии с положениями российского законодательства.



Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью
24 (двадцать четыре) страниц
Директор *Т.Л. Кириллова*
Т.Л. Кириллова