


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ «ОКТЯБРЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»
на 2019 – 2021 годы

Согласовано:

Председатель совета трудового коллектива Государственного казенного учреждения Самарской области «Октябрьский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

 **Капустина Т.А.**

Дата подписания

« 18 » января 2019г.

Протокол № 2

Утверждаю:

Директор Государственного казенного учреждения Самарской области «Октябрьский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»



 **Разина И.В.**

Дата подписания

« 18 » января 2019г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Регистрационный номер № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года.

(Ф.И.О.)

Содержание

I.	Общие положения	3 стр.
II.	Трудовой договор	5 стр.
III.	Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников	7 стр.
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8 стр.
V.	Рабочее время и время отдыха	8 стр.
VI.	Оплата труда	11 стр.
VII.	Гарантии и компенсации	13 стр.
VIII.	Охрана труда	15 стр.
IX.	Гарантии деятельности совета трудового коллектива	17 стр.
X.	Обязательства совета трудового коллектива	18 стр.
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	19 стр.
XII.	Приложения:	
	Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка	21 стр.
	Приложение № 2. Положение об оплате труда	33 стр.
	Приложение № 3. Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем, имеющим право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	91 стр.
	Приложение № 4. Перечень должностей с вредными условиями труда, имеющими право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	92 стр.
	Приложение № 5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам	93 стр.
	Приложение № 6. Положение об обеспечении работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	94 стр.
	Приложение № 7. Положение об организации по управлению охраной труда	98 стр.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении Самарской области «Октябрьский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

1.2. Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законов Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Устава Учреждения и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Самарской области с целью регулирования социально-трудовых, экономических и профессиональных отношений работников и работодателя на основе взаимно согласованных интересов.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - Государственное казенное учреждение «Октябрьский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», сокращенное наименование - ГКУ СО «Октябрьский СРЦН» (далее по тексту - Учреждение), в лице директора Разиной Ирины Валерьевны, действующей на основании Устава;

Работники Учреждения, являющиеся членами совета трудового коллектива, в лице своего полномочного представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее по тексту - ПК) Капустиной Татьяны Александровны.

Работодатель и работники строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ и другими законодательными актами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до 31.12.2021 года.

По взаимной договоренности сторон действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

1.5. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с ПК до работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях.

1.6. Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации в случае изменения наименования Учреждения, слиянии, присоединении, разделении, выделении Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями.

1.15. При осуществлении сторонами контроля выполнения коллективного договора, они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.16. Ежегодно в декабре стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя учесть мнение выборного органа Учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. 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 настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (бланк трудовой книжки приобретает работник за свой счет).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретает работник за свой счет.

2.3. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК

РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные и стимулирующие выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (количество воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение реабилитационно - воспитательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 Трудового кодекса РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.6. Работодатель, его полномочные представители, обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.8. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.9. В случае увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (день увольнения считается рабочим днем).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений Российской Федерации.

2.12. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).

2.13. При расторжении трудового договора по п.п. 1.2, ст. 81 Трудового кодекса РФ Работникам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника на курсы повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации

педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты и производить оплату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), календарным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы в неделю устанавливается для музыкального руководителя - 24 часа, логопеду - 20 часов, педагогу дополнительного

образования -18 часов, 30 часов - педагогическим работникам, 36-часов старшему воспитателю, медицинским работникам, педагогам-психологам, социальным педагогам, другим работникам - 40 часов.

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

5.3. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца, к отпуску и т.д. дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

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

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Всем педагогическим работникам предоставляется отпуск в

количестве 56 календарных дней; остальным работникам – 28 календарных дней.

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

По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт экономии фонда заработной платы, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение №4);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ согласно Приложению №3, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

5.9.2. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 рабочих дня;

- для проводов сына на службу в армию – 3 рабочих дня;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.9.3.. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.9.4. С производственной необходимостью в Учреждении может быть введен суммированный учет рабочего времени, для тех работников, у которых установлена работа по графику в течение суток или посменно (ст. 104 ТК РФ).

5.9.5. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласовав с работником (ст. 124 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании действующего законодательства РФ.

6.2. Работникам устанавливаются конкретные размеры должностных окладов с учетом квалификационных групп и повышающих коэффициентов в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10.12.2008 г. № 493 «Об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области».

6.3. Ставки заработной платы работников представляют собой вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы и состоят из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 2).

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.6. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Заработная плата производится два раза в месяц: за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца; окончательный расчет за месяц работы - 5 числа месяца путем перечисления на личные банковские счета работников.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

6.9. Размер заработной платы сотрудника за первую половину месяца начисляется пропорционально отработанному времени, с учетом доплат и надбавок, которые не зависят от результатов работы за месяц. Премии, доплату за сверхурочные, работу в выходные и праздничные дни в расчет первой части зарплаты не включают. Размер заработной платы за вторую половину месяца рассчитывается как разница между фактически отработанным временем и выплаченной заработной платой за первую половину месяца.

6.10. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.11. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.12 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч.2 ст.142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.13. Доплаты за работу с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. (Приложение №2)

6.14. В случае нарушения действующего законодательства в части оплаты труда Работодатель несет ответственность в установленном законом порядке.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять гарантии и компенсации (165 ТК РФ) работникам в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 84 ТК РФ, 140, 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 136 ТК РФ, ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 -119, 123 – 128, 260 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.2. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях в Учреждении (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

7.2.3. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного пособия в размере оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном Учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.

7.2.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.6. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.2.7. Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

- задержки выдачи работнику трудовой книжки;

- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.8. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания в ежегодном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя.

7.2.9. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2.10. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.2.11. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.12. Внедрять в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.2.13. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.2.14. Оказывать, при наличии, из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам Учреждения по утвержденному, с учетом мнения совета трудового коллектива, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № 10 к Положению об оплате труда)).

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ и необходимостью создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

8.2 Работодатель имеет право допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую (при внутреннем совмещении), только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и охраны труда, ПБ и производственной санитарии.

8.3 Работодатель в соответствии со статьей 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.4 Работодатель обеспечивает проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 2-х раз в год.

8.5 Работодатель создаёт условия по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте, оборудует рабочее место в соответствии с правилами охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

8.6 Работодатель обязан своевременно производить ремонт инвентаря, оборудования, помещения.

8.7 Работодатель обеспечивает организацию и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников в соответствии с действующими нормативными актами Министерства здравоохранения РФ.

8.8. В учреждении проводится трехступенчатый контроль охраны труда и техники безопасности согласно инструкции. 8.9. Работники учреждения обеспечиваются средствами индивидуальной защиты согласно Приложению № 4. Затраты на специальную одежду закладываются в смету расходов.

8.9. В случае получения работником травм на производстве или гибели при исполнении трудовых обязанностей выплачивается единовременное пособие, оказывается материальная помощь, согласно ТК РФ.

8.10. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней и дополнительные отпуска в соответствии с результатами специальной оценки условия труда (Приложение №6);

8.11. Работникам учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, 173 Трудового кодекса РФ.

8.12. На администрацию возлагается своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и других правил и требований охраны труда;

8.13. Работодатель обязуется:

а) провести специальную оценку условий труда всех рабочих мест;

б) обеспечить бесплатно своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды и других средств защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 5);

8.14. Комиссии по охране труда организовать контроль за состоянием охраны труда в организации и выполнением соглашения по охране труда.

8.15. С учетом специфики работы учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

8.16. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с комиссией по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в организации и информировать работников

о принимаемых мерах в этой области;

8.17. По согласованию с фондом социального страхования проводить обучение специалистов и уполномоченных по охране труда за счет средств страхователей от несчастного случая на производстве;

8.18. Работодатель организует и обеспечивает:

- предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские и профилактические обследования работников;
- подразделения укомплектованными медицинскими аптечками.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мнения совета трудового коллектива.

9.5. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.6. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по назначению выплат стимулирующего характера, охране труда, по противодействию коррупции и других.

9.7. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.8. Работодатель признает совет трудового коллектива как представителя работников.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

10. Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов Учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам специальной оценки условий труда.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, по назначению выплат стимулирующего характера, по противодействию коррупции, по охране труда и других.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

10.10. Оказывать сотрудникам бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

10.11. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10.12. Председатель совета трудового коллектива принимает участие в подготовке к проведению совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в департамент трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

11.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществлять постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

Осуществлять контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривать в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует со дня подписания до 31.12.2021.

11.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

11.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороной на заседании, создаваемом постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41,44 ТК РФ).

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