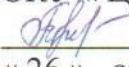


Коллективный договор принят на общем собрании работников Областного казенного учреждения «Центр психолого-педагогической помощи семьям с детьми, содействия семейному устройству и постинтернатному сопровождению выпускников "Перспектива"

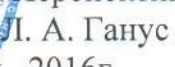
«26» апреля 2016 года

От работников:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
Совета трудового коллектива
ОКУ «Центр «Перспектива»
 Т. В. Куликова
«26» апреля 2016г.

От работодателя:



ДИРЕКТОР
ОКУ «Центр «Перспектива»
 И. А. Ганус
«26» апреля 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем Областного казенного учреждения "Центр психолого-педагогической помощи семьям с детьми, содействия семейному устройству и постинтернатному сопровождению выпускников "Перспектива"

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 20__ г.
Руководитель органа по труду _____



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном казенном учреждении "Центр психолого-педагогической помощи семьям с детьми, содействия семейному устройству и постинтернатному сопровождению выпускников "Перспектива" (далее – Учреждение) и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законами:

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015), далее-ТК РФ;

"Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.05.2016)

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) "Об образовании в Российской Федерации";

Федеральный закон от 12.01.1996 года № 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон Курской области от 09.12.2013 N 121-ЗКО (ред. от 22.06.2015 с изм. от 04.12.2015) "Об образовании в Курской области"

с целью определения взаимных обязательств, интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Куликовой Татьяны Викторовны;

работодатель, в лице его представителя – директора Ганус Любови Анатольевны.

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

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.15. Перечень содержащих нормы трудового права локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке и условиях оплаты труда;
- соглашение по охране труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- по согласованию с Советом трудового коллектива;
- учет мотивированного мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым тарифным соглашением между Комитетом образования Курской области и Курским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования, Уставом Учреждения и не могут

ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан под роспись ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

2.5. Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления.

2.6. При определении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

2.7. Педагогическая нагрузка лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Педагогическая нагрузка воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для исполнения другим воспитателям.

2.9. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателей и других педагогических работников в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, заключенном между работодателем и работником, возможны только:

с письменного согласия работника и с соблюдением порядка его предупреждения не позднее, чем за два месяца в случае сокращения количества групп;

с письменного согласия работника в случае временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий, определенных сторонами трудового договора, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении новых норм труда, определенных сторонами условий трудового договора, их изменении, в соответствии со ст. 162 ТК РФ, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в детском доме.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению, 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. Предоставлять педагогическим работникам возможность для повышения квалификации не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест, осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.3.5. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (на основании приказа Комитета образования и науки Курской области от 23.12.2010 N 1-1321, ред. от 11.03.2011 "О введении в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", утвержденного Министерством образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. N 209 и приказа Комитета образования и науки Курской области от 23.12.2010г. №1-1320 «Об утверждении правовых актов, регулирующих порядок аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Курской области и муниципальных образовательных учреждений») и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям и уровням оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать в Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). 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. Не менее, чем за два месяца, предупреждать работников персонально, под роспись, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращении численности или штата (ст. 180.).

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющих дисциплинарных взысканий (п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 2 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель Совета трудового коллектива; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), (ст. 178,180 ТК РФ).

4.4.3. 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, 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. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю (для мужчин).

5.3. Для женщин, работающих в сельской местности, на территории которой находится Учреждение, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (п.1.3, Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1, ред. от

24.08.1995, "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262.ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование Учреждения 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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Работа в выходной и нерабочий, 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. В случаях, предусмотренных ч. 2 п. 1, 2, 3 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. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.8. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника, ст. 72.1. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае замещения временного отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода его на работу, осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73. ТК РФ), в соответствии с медицинским заключением, производится с письменного согласия работника.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, ст. 126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора, его заместителей, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, независимо от фактической продолжительности привлечения их к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование Учреждения в следующих случаях:

- в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованием) работника (его несовершеннолетних детей, престарелых родителей) при наличии соответствующего медицинского заключения – до 3 дней;
- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 2 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие

ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 3 дней.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом Учреждения и в соответствии с Приказом Министерства Образования РФ от 12.07.2000. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

6.2. Ставка заработной платы и должностные оклады работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

6.3. Оплата труда медицинских работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа при условии своевременного финансирования Учреждения.

6.5. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения об оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

6.7. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, определяет систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды выплат и других видов материального стимулирования работников Учреждения.

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленной месячной минимальной оплаты труда.

Ежемесячная доплата (далее – доплата) производится работникам Учреждения, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимальной оплаты труда.

При определении размера начисляемой заработной платы учитываются все выплаты, доплаты и надбавки, установленные Положением об оплате труда работников за счет средств областного бюджета.

В случаях, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей и профессий, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет согласованный с Советом трудового коллектива учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. В образовательных целях обеспечивает бесплатный доступ работников к библиотечному фонду.

7.4. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда согласно смете главного распределителя (получателя) бюджетных средств, что не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.5. Сохраняет до наступления пенсионного возраста педагогическим работникам, которым до пенсии по старости остался год и менее, имеющиеся квалификационные категории в случае истечения срока их действия.

7.6. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.09.2015 N 661н "Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях", пунктом 2 статьи 21 Федерального закона об образовании, на

педагогических работников Учреждения распространяются права, социальные гарантии, обязанности и ответственность педагогических работников образовательных организаций.

Работодатель засчитывает работу педагогических работников в Учреждении в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденном постановлением Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", оказанию первой помощи пострадавшим; организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения.

8.4. Не относить к нарушению трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья, тяжелых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями.

8.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными

условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.9. С учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.10. В соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний всех работающих по трудовому договору.

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.

8.13. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, организуя проведение административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.15. Совет трудового коллектива обязуется:

Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов трудового коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов трудового коллектива.

Избрать от Совета трудового коллектива уполномоченного по охране труда, обучить его за счет Учреждения.

Систематически обсуждать на заседаниях Совета трудового коллектива работу администрации Учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения.

IX. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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 над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора (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, являющегося членом трудового коллектива, по пункту 2,3,5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Совету трудового коллектива помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.6. Работодатель с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива за счет средств фонда экономии Учреждения может производить доплаты председателю Совета трудового коллектива в размере до 10% его оклада и членам Совета трудового коллектива – до 5% оклада при условии:

а) наличия средств в фонде оплаты труда;

б) соблюдения Советом трудового коллектива настоящего коллективного договора;

в) результатов работы Совета трудового коллектива, направленных на улучшение условий работы учреждения.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Совета трудового коллектива на время проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью в трудовом коллективе, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.10. Председатель Совета трудового коллектива включается в состав комиссий Учреждения по тарификации, охране труда, Попечительского совета и других.

9.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего дня (смены) на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие 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 трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные 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, форм дополнительного профессионального образования работников перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

9.12. Рассматривают совместно все вопросы, связанные с социально-экономическими и трудовыми правами работников Учреждения.

9.13. Совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и Советом трудового коллектива на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования Учреждения, социальной сферы, условий оплаты труда, повышения квалификации педагогических работников, аттестации Учреждения и педагогических кадров.

9.14. Руководствуясь действующим законодательством, осуществляют меры по снижению социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

9.15. Принимают решения о награждении педагогических и других работников Учреждения, присвоении им почетных званий.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10. Совет трудового коллектива обязуется:

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

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

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите

персональных данных работников.

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

10.7. Вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления и оплаты работникам отпусков.

10.10. Участвовать в работе Попечительского совета, комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Учреждения.

10.13. Своевременно сообщать администрации Учреждения о случаях нарушения работниками трудового законодательства.

10.14. Способствовать укреплению трудовой дисциплины работников Учреждения и надлежащему исполнению ими должностных обязанностей.

10.15. Информировать каждого работника Учреждения о дате и повестке общего собрания не менее, чем за 5 дней до его проведения.

10.16. Совместно с администрацией Учреждения организовывать работы по улучшению условий охраны труда

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и докладывают о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. С целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения конфликтов – забастовки - предпринимают меры для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за

три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

XII. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

Положение о режиме ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых устанавливается доплата.

В деле прошито, профумеровано и скреплено
лечатью 21 (двадцать одна) листа (ов)
Директор ОКУ «Центр «Перспектива»

Л.А. Ганус
Л.А. Ганус
20 16 год

Регистрационный № 585
«01» 06
Подпись: *[Signature]*
КОМИТЕТ ПО ТРАВМ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

