

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги «Топчихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»
на 2020-2023 годы

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»

И.о. директора
КГБУ «ТЦПДОБПР»
Пехотских Светлана Семеновна



М.П.

От «РАБОТНИКОВ»

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
КГБУ «ТЦПДОБПР»
Ю.П.Москвин

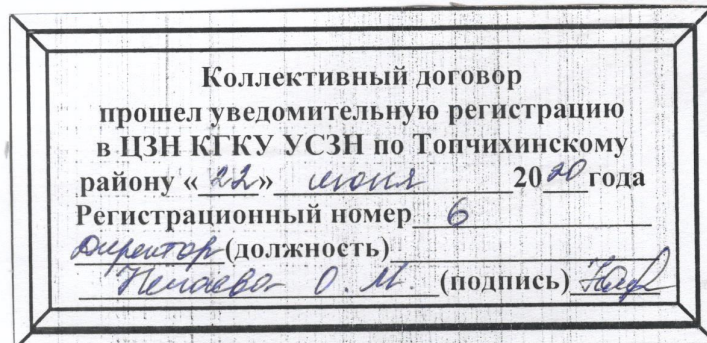
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)



Содержание.

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Материальная ответственность сторон.
10. Контроль выполнения Коллективного договора.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, КГБУ «Топчихинский центр помощи детям»»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, КГБУ «Топчихинский центр помощи детям», (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра, в лице их представителя - председателя совета трудового коллектива сотрудников Центра;
- работодатель в лице его представителя - директор (далее - Работодатель).

1.4. Совет трудового коллектива является единственным полномочным представителем коллектива Центра при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах с администрацией по вопросам оплаты труда, высвобождений и занятости работников Центра, создании благоприятных условий для нормальной деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу с **15 июня 2020 г.** Окончание срока действия Коллективного договора **14 июня 2023 г.**

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
- Положение по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.
- Соглашение между администрацией и советом трудового коллектива по охране труда на каждый год.
- Положение о комиссии по трудовым спорам.
- Положение об оплате труда работников Центра.
- Положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников.
- Положение о порядке установления стимулирующих надбавок.
- Положение о премировании работников Центра
- Положение о выплате компенсационного характера и порядок установления выплат компенсационного характера работникам.
- Список должностей, для которых устанавливаются доплаты за тяжелые и вредные условия труда.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Список должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный отпуск.
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам Центра.
- Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла.
- Перечень оснований представления материальной помощи и ее размеры.
- План повышения квалификации и переподготовки кадров.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Центром:

- учет мнения совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы, определенные действующим законодательством, Уставом Центра, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Центра.

II. Трудовой договор.

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

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

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

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существующие условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ

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

2.5. Объем нагрузки (педагогической работы) устанавливается Работодателем исходя из штатного расписания. Объем нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и поручается на этот период для выполнения другим работникам.

2.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

п.2.6.1. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.7. 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 Учреждении.

2.8. Нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к согласию в том, что работодатель определяет уровень профессиональной подготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ежемесячного должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, стаже работы независимо от специальности, которую они получили (за исключением должности педагога - психолога, учителя-логопеда и других узких специалистов).

3.1.2. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, ежемесячный должностной оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

3.1.3. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «магистра», «специалиста», устанавливается ежемесячный должностной оклад, предусмотренный для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему заведений дает право на установление ежемесячного должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и медицинских работников (в разрезе специальности).

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

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должности), среднюю заработную плату по основному месту работы и,

если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения второй профессии. Если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или Учредителя, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет бюджетных и внебюджетных источников.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и Положением о порядке аттестации лиц, претендующих на должности руководителей, их заместителей и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и платов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

- проводить сокращение численности или штата работников в случае производственной необходимости связанной с уменьшением численности воспитанников».

4.2. Увольнения членов представительного органа по инициативе работодателя по пунктам 2,3,6,8 ст. 81.Трудового кодекса РФ производить с предварительного согласия мотивированного мнения представительного органа (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности 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 10 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;

- ❖ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.3.3. 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 штата.

4.4. В учреждении создается комиссия по трудовым спорам.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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",
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г.

№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (приложение № 1), условиями трудового договора, а также, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, с учетом мнения Совета трудового коллектива, Уставом Центра.

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

5.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ)

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

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщине, одного из родителей (опекуна, до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по заявлению женщины, воспитывающей ребёнка в возрасте до 1,5 лет.

5.4. Составление режима работы Учреждения осуществляется с учетом рационального рабочего времени работников и с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

5.5. Воспитатели, младшие педагогические и медицинские работники центра работают по скользящему графику, утвержденному директором Учреждения.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания Педагогического совета, методических объединений, совещания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

Работа в нерабочий праздничный день, а также для работников, не работающих по скользящему графику – в выходной день, оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

5.9. График работы для работников Учреждения в каникулярное время воспитанников составляется отдельно и утверждается директором Учреждения.

5.10. Работники Учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, с/х участке, дежурство по Учреждению и др.), в пределах установленного Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом 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 него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в связи с качественным выполнением своих трудовых обязанностей в удобное для Учреждения время.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в период, согласованный с администрацией Учреждения в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- по уходу за ближайшими родственниками, в случае их тяжелого заболевания при наличии медицинского заключения – 3 дня.

5.12.3. 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 ст. 335 ТК РФ.

5.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время (смены), но не более чем на 15 минут.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Рабочий день (смена) педагогических работников в Учреждении должен начинаться не ранее чем за 15 минут до начала смены и продолжаться не более 20 минут после ее окончания.

VI. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников Центра осуществляется на основе профессионально-квалификационных групп должностей работников и рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок согласно приказа Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края № 4590 от 22.10.2013 года, а также в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра и Положением о порядке установления стимулирующих надбавок, Положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

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

6.2. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Фонд оплаты труда работников центра формируется на календарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приказ Министерства образования и науки Алтайского края.

6.5. Штатное расписание учреждения утверждается директором.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации и Алтайского края.

6.7. Размеры выплат компенсационного характера определяются КГБУ «Топчихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» самостоятельно и утверждаются локальными нормативными актами.

6.8. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются КГБУ «Топчихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными актами центра.

6.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой сотрудником работы.

6.10. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением, на основании представления руководителя, с учетом мнения совета трудового коллектива.

6.11. За счет экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников по итогам работы за квартал, год.

6.12. Выплата заработной платы работникам производится не позднее **15 числа** следующего месяца, соответственно **вторая часть заработной платы** осуществляется не позднее **30 числа** текущего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

6.13. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат, причитающихся работникам, работодатель обязан выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты на день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ)

6.14. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.15. Оплату труда производить путем перечисления заработной платы на зарплатные карты работников КГБУ «Топчихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

6.16. За специфику работы в учреждении осуществляется повышение ставок и должностных окладов на 20% - за работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

(Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 года № АФ-94/96)

6.17. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется с письменного согласия работников при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшегося не свыше двух месяцев,
- замена отсутствующего в отпуске,
- замена отсутствующего по болезни
- замена часов с вакантной ставки, согласно штатного расписания.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы

педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

(Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 года № АФ-94/96)

6.18 В период летних каникул педагогический, медицинский, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

6.19. Работники учреждения привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни.

6.20. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы (ст. 153 ТК РФ).

6.21. Начисление заработной платы производить исходя из оклада (по дням), в соответствии с положением об оплате труда работников КГБУ «Топчихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», положением об оценке качества и результативности труда работников КГБУ «Топчихинский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

Заработная плата включает в себя:

- ежемесячный должностной оклад;
- компенсационные выплаты на основании положения о компенсационных выплатах работникам.
- стимулирующие выплаты на основании положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников при наличии экономии.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор.

6.22. Изменение оплаты труда и (или) размеров заработной платы (должностных окладов) производить на основании положения об оплате труда.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) заработной платы (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.23. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. (ст.155 ТК РФ)

6.24. Каждый час работы в ночное время (22.00 - 6.00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, (ст. 154 ТК РФ), оплата ночных часов помощникам воспитателя ночного дежурства, медицинским работникам, в период нахождения воспитанников в загородном оздоровительном лагере не производится.

6.25. К категории работников с ненормируемым рабочим днем отнесены: директор, заместитель директора по ВРР, заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, бухгалтер расчетной группы (ст.119 ТК РФ), специалист по кадрам, заведующий складом. Данной категории работников предоставляются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день:

- Директор – 28 календарных дней;
- Зам.директора по ВРР – 14 календарных дней;
- Зам.директора по АХР – 14 календарных дней;
- Главный бухгалтер – 14 календарных дней;
- Бухгалтер расчетной группы – 5 календарных дней;
- Специалист по кадрам – 5 календарных дней;
- Заведующий складом – 5 календарных дней.

6.26. В целях повышения социальных гарантий, в соответствии с частью 2 статьи 116 Трудового Кодекса Российской Федерации, установить, что право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размере 28 календарных дней имеют следующие категории работников, которым не предоставлялся удлиненный основной отпуск в течение году:

- воспитатели
- педагог-психолог
- социальный педагог
- учитель - логопед
- педагог дополнительного образования
- инструктор по физической культуре
- инструктор по труду

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. Обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечными фондами Учреждения в образовательных целях.

7.2. Обеспечивает работников со специфическими условиями труда специальной одеждой согласно нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам Центра.

7.3 Оказывает материальную помощь работникам по утвержденному, с учетом мнения совета трудового коллектива, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.4.Работодатель обеспечивает:

- гарантию прав работников, предусмотренных законодательством РФ и Уставом,

планирование, организацию и контроль воспитательной, хозяйственной деятельности;

- реализацию социальных гарантий;
- организацию труда работников;
- создание условий для безопасного и эффективного труда,
- оборудование рабочих мест в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- укрепление материально-технической базы Центра.

7.5.Работники обязуются:

- соблюдать Устав и Правила внутреннего распорядка, графики работ, выполнять должностные инструкции, правила, установленные соответствующими

нормативными актами, обеспечивающими устойчивое функционирование Центра;

- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической, воспитательной работы в Центре, способствовать повышению рейтинга Центра среди учреждений;

- соблюдать чистоту и порядок на рабочих местах, на территории и в помещениях Центра.

- экономно расходовать электроэнергию и другие топливно-энергетические ресурсы, бережно обращаться с учебным, и производственным оборудованием, обеспечивать его сохранность;

- содействовать поддержанию общественного порядка и охраны в центре,

- активно участвовать в проводимых производственных совещаниях;

- поддерживать и развивать внебюджетную деятельность Центра.

7.6. Работодатель и совет трудового коллектива пришли к соглашению, что при рассмотрении любых вопросов дисциплинарной ответственности, доказательство вины работника лежит на работодателе, а любое отклонение от установленной процедуры вынесения дисциплинарного взыскания со стороны работодателя, дает основание совету трудового коллектива возбудить вопрос о его неправомочности.

7.7. Работодатель согласует с советом трудового коллектива принятие локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников, в том числе.

1) оповещает трудовой коллектив о предлагаемом сокращении числа рабочих мест за 3 месяца до его осуществления;

2) высвобождающимся (по сокращению штата) сотрудникам предоставляет право «при желании с их стороны) бесплатной переподготовки при переходе на другую работу внутри Центра;

3) при наличии вакансий дает возможность занимать их, в первую очередь, высвобождающимся кадровым сотрудникам, проработавшим в Центре не менее 10 лет.

VIII. Охрана труда и здоровья.

п.8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

Обеспечить право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности Центра в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда

8.3. Создать службу по охране труда в Центре в соответствии с требованиями ст 217 ТК РФ. (в организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из заместителей).

8.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов Вести необходимую

документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда. Обучить работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.7. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.9. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

8.10. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах в соответствии с законом РФ № 426 -ФЗ от 28.12.2013г.

8.11. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.13. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки.

8.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору.

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору.

8.15. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в

известность работодателя.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, осуществляющим погребение.

8.17. Ввести запрет на курение в помещениях Центра и на территории Центра и осуществлять контроль за исполнением запрета.

IX Материальная ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

9.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

9.3. Учреждение обязуется:

- возмещать работнику неполученный им заработок в случае незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- возмещать в полном объеме причиненный ущерб имуществу работника. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба;
- при нарушении Учреждением установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день расчета включительно.

9.4. Работник обязуется:

- возместить Учреждению причиненный ему прямой действительный ущерб, т.е. реальное уменьшение имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за это имущество).

9.5. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

9.6. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный учреждению прямой действительный ущерб в полном объеме. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

9.7. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания определяется ст. 246 – 248 ТК РФ.

Х Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ЦЗН КГКУ УСЗН по Топчихинскому району.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников или совещании при директоре.

12.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

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

12.9. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.



Пронумеровано, пронумеровано и
закреплено печатью

(Семьдесят) ЛИСТОВ

и.о. директора Центра

-----/С.С.Пехотских /

«5» 05 2010 г.