

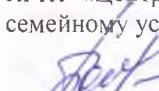
**Краевое государственное казенное учреждение «Центр содействия
семейному устройству для детей – сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, пгт Славянка»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 – 2021 гг.

От работодателя:

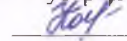
ВРИО директора
КГКУ «Центр содействия
семейному устройству пгт Славянка»

 Н.Г. Бондарь
(подпись, Ф.И.О.)

«*04*» *сентября* 20 *19*

От работников:

Председатель Совета
трудового коллектива КГКУ
«Центр содействия семейному
устройству пгт Славянка»

 И. А. Кашкина
(подпись, Ф.И.О.)

«*04*» *сентября* 20 *19*



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном образовательном казенном учреждении для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом п. Славянка».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников краевого государственного образовательного казенного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Детский дом п. Славянка» (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 нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя - председателя Совета учреждения (далее Совет учреждения);

Работодатель в лице его представителя — директора КГКУ «Центр содействия семейному устройству пгт

пгт.Славянка»

Работники имеют право уполномочить Совет учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.29, 31 ТК РФ)

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Совет учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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 своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё 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 договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение Совета учреждения (в коллективном договоре делается конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учёт мнения):

- ☒ Правил внутреннего трудового распорядка;
- ☒ Положение об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
- ☒ Соглашение об охране труда
- ☒ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- ☒ Перечень профессий и должностей, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через Совет учреждения:

- ☒ учёт мнения представительного органа - Совета учреждения.
- ☒ консультации представительного органа-Совета учреждения с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ☒ получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;

- ✎ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- ✎ участие в разработке и принятии коллективного договора.

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 отраслевым тарифным, 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. 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 либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическими работниками устанавливается работодателем исходя из штатного расписания, численности кадров, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Совета учреждения. Учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и специалистов, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Совета учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по штатному расписанию, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателя или другого педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе

руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по штатному расписанию, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий 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 по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, 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.

2.10. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения Совета учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. 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 -176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии).

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам 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. Уведомлять Совет учреждения 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. 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. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 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:

4.3.1. 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 (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; награждённые государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком работы, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения Совета учреждения, 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-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Не полное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

☒ по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. Составление расписаний занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

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

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 женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников – инвалидов.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с Советом учреждения 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;

5.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

☞ в случае регистрации брака работника - 3 дня;

☞ на похороны близких родственников - 3 дня;

☞ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – исключительно по соглашению между работником и работодателем.

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения.

5.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) на основании ст. 111 ТК РФ. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Работникам, занятым на непрерывной работе, приостановка которой невозможно, выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно графика работы.

5.12. Перерыв для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 60 минут. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работникам гарантируется возможность приема пищи в рабочее время.

5.13. Работник учреждения обязан приходить на работу за 10 минут до начала смены для подготовки к работе.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников государственных учреждений осуществляется на основании Постановления Приморского края от 20 сентября 2011 года за № 241-па « Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», Постановления администрации Приморского края от 30 мая 2011 года № 138-па «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», «Положения об оплате труда работников КГОКУ «Детский дом п. Славянка» от 21 сентября 2011 года.

6.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников государственных образовательных учреждений на основании отраслевой системы оплаты труда.

6.3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений включает:

- минимальные оклады, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условий доплат и надбавок;
- условия стимулирующего характера.

6.4. Формирование ФОТ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на текущий финансовый год. ФОТ работников образовательного учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую (ФОТс).

Базовая часть ФОТ включает:

- должностные оклады работников;
- компенсационные выплаты;
- выплаты за выполнение работ, не входящие в должностные обязанности работников.

6.5. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного учреждения утвержденных приказом департаментом образования и науки Приморского края:

6.6. Минимальные оклады работников по ПКГ устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утвержденных Администрацией Приморского края.

Минимальный оклад по должности (должностной оклад) формируется на основании минимального оклада по ПКГ и с применением повышающих коэффициентов:

- за квалификационную категорию (высшая; первая; вторая);

6.7. Компенсационные выплаты включают в себя:

- выплаты за особые условия труда производственного характера;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.8. Компенсационные выплаты за особые условия труда производственного характера рассчитываются от минимального оклада по должности и составляют:

- 20% за работу в образовательном учреждении для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

6.9. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- 35% за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) ;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в Южных района Дальнего Востока.

6.10. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

6.11. Доплаты за дополнительно возможные на педагогических работников обязанности, не входящие в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

6.12. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.13. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников образовательного учреждения производится применительно к условиям труда, установленным для аналогичной категории работников соответствующих отраслей.

6.14. Для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматривается порядок и условие выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- за высокие результаты работы;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

6.15. Решение об установлении повышающего порядка выплат и его размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, месяца.

6.16. Фонд стимулирования государственных образовательных учреждений формируется за счет бюджетных средств в пределах выделенных на текущий год бюджетных ассигнований.

6.1.7. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

6.18. Распределение средств стимулирующей части ФОТ работников образовательного учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательного учреждения в соответствии с положением об оплате труда.

6.19. Надбавки за выслугу лет рассчитываются от минимального оклада по ПКГ и устанавливаются педагогическим работникам в зависимости от педагогического стажа, работникам профессиональной квалификационной категории от общего стажа: в данном учреждении:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 10%
- от 5 до 10 лет - 15%
- от 10 до 15 лет – 20%
- свыше 15 лет – 30%

6.20. Основанием для определения стажа работы является трудовая книжка.

6.21. Предельный размер выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 250% оклада, выплат за высокие результаты работы – 200% в соответствии с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения.

6.22. Выплата заработной платы проводится за I половину месяца – 20 числа, за II половину месяца – 06 числа.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.3. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённому с учётом мнения Совета учреждения перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам:

- в связи со смертью близких родственников – выделение транспорта и публикация соболезнования в газете;
- на похороны неработающих пенсионеров, проработавших в организации более 5 лет, ушедших на пенсию из организации выделение транспорта и публикация соболезнование в газете.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения 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 заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных трудовых лиц.

8.2. Провести аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Совета учреждения, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии обязательно включать членов Совета учреждения и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счёт учреждения.

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

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты и спецодежды за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10. Осуществлять совместно с Советом учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения Совета учреждения(ст.212 ТК РФ).
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Совета учреждения.
- 8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.16. Осуществлять совместно с Советом учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принять меры к их устранению.
- 8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров работников.
- 8.19. Распределять путевки на летний отдых детей сотрудников и санаторное лечение работников по решению комиссии Совета учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ.

9. Стороны договорились о том, что:
- 9.1. Совет учреждения осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения Совета учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.3. Работодатель обязан предоставить Совету учреждения безвозмездно помещение для проведения

собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Работодатель предоставляет Совету учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5 Работодатель с учетом мнения Совета учреждения рассматривает следующие вопросы:

- условия оплаты работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 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);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - массовое увольнение (ст. 180 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);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные, 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 2 раза в месяц 06 и 20 чисел (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА УЧРЕЖДЕНИЯ.

10. Совет учреждения обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным

лицам.

- 10.7. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест и охране труда и других.
- 10.9. Оказывать ежегодно материальную помощь работникам в случаях смерти близких.
- 10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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 соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. 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.
- 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 в течение 3-х лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на общем собрании, протокол № 1 от 2 сентября 2019 г.

Председатель И.А. Кашкина И. А. Кашкина

Секретарь Е.А. Деяева Е.А. Деяева

Согласован:

Передеренко Ю. В. – воспитатель.

Юдина Т. А. – медицинская сестра.

Борисенко Н. А. – бухгалтер.