

ОТ «РАБОТОДАТЕЛЯ»
ДИРЕКТОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЁННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
РОСТОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННОГО ЦЕНТРА
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
«ОГОНЁК»

ГОРБУНОВА Ю.Н.

(подпись)

« 09 » декабря 2015 год

ОТ «РАБОТНИКОВ»
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЁННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ
ОБЛАСТИ РОСТОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННОГО ЦЕНТРА
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
«ОГОНЁК»

КУКУШКИНА Е.В.

(подпись)

« 09 » декабря 2015 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
РОСТОВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ
ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «ОГОНЁК»

на период с « 14 » декабря 2015 г.
по « 13 » декабря 2018 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ РОСТОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ

РЕГИСТРАЦИЯ

№ 416 ДАТА 14.12.2015

Подпись сотрудника

г. Ростов
Ярославской области

Содержание:

№ п.п.	Разделы	Стр.
1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров.	5
3.	Режим рабочего времени и времени отдыха	7
4.	Оплата труда.	10
5.	Охрана труда	11
6.	Заключительные положения.	13
	Приложение 1 к коллективному договору	14
	Приложение 2 к коллективному договору	15
	Приложение 3 к коллективному договору	18

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Социально-трудовые отношения в Государственном казённом учреждении социального обслуживания Ярославской области Ростовском социально – реабилитационном центре для несовершеннолетних «Огонёк» основываются на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение согласования интересов работников и работодателя.

Выработка и принятие решений по социально-трудовым и связанными с ними иными вопросами, обеспечение социальной стабильности осуществляется путем принятия совместных решений и их выполнения, взаимных консультаций, переговоров, заключения коллективного договора.

1.1. Задачи Коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками центра на основе согласования взаимных интересов сторон в целях определения более высокого уровня прав и гарантий, предоставляемых работникам и повышения эффективности деятельности организации.

1.2. Стороны Коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора Государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области Ростовский социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Огонёк» (далее Учреждение) являются:

- работники Государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области Ростовский социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Огонёк» (далее по тексту – Работники либо Работник) в лице председателя совета трудового коллектива Кукушкиной Елены Владимировны и

- работодатель Государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области Ростовский социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Огонёк» в лице директора Горбуновой Юлии Николаевны (далее по тексту – Работодатель).

1.3. Предмет договора.

Предметом договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, стимулирования и социально-бытовом обслуживании Работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Срок действия договора.

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с «14» декабря 2015г. и действует по «13» декабря 2018г.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Коллективный договор распространяется на всех Работников учреждения.

1.5. Общие обязательства Работодателя и Работников.

Работодатель обязуется:

- строить свои взаимоотношения с трудовым коллективом, руководствуясь действующим законодательством РФ и настоящим договором;
- создавать условия для высокоэффективного труда;
- обеспечить сохранность имущества центра;
- осуществлять подбор, расстановку и воспитание кадров, организовывать повышение их квалификации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности;
- способствовать повышению эффективности работы;
- беречь имущество;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди Работников, уважать права друг друга.

1.6. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, в противном случае они являются ничтожными.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него, при условии их выполнения.

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

1.9. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и Совета трудового коллектива с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

Изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Представления совета трудового коллектива о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

1.11. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.

2.1. Трудовой договор - это соглашение между работодателем и Работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трёх месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера – 6 (шесть) месяцев.

2.2.1. В период срока испытания на Работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в ТК РФ, срок испытания не устанавливается:

- в отношении Работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- с Работниками, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределённый и/или определённый срок. Наименование профессии (должности) Работника, трудящегося во вредных и (или) опасных условиях труда, должно соответствовать квалификационному справочнику. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, заключившими договор. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.4. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.5. В трудовом договоре с Работником Учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем трудовой (профессиональной) нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада Работника, доплаты, надбавки), выплаты стимулирующего характера, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.6. Стороны договорились, что в целях защиты интересов Работников в вопросах занятости работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников непосредственно в Учреждении или в образовательных Учреждениях.

2.7. Повышение профессионализма при совмещении работы с учебой поощряется администрацией Учреждения. Работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, её реорганизацией, а также сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с советом трудового коллектива.

2.9. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счёт:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приёма новых сотрудников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.10. Представлять не менее чем за 3 месяца в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях Работников, которых они могут коснуться.

2.11. Осуществлять предупреждение Работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым законодательством РФ.

2.12.1. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с Работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (пункт 1 ст. 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 ст. 336 ТК РФ).

2.13. Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом Работодателя не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу.

2.14.1. По договорённости между сторонами трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит Работник.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

2.15.1. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.16. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами сохранилось место работы (должность).

2.17. В день прекращения трудового договора специалист отдела кадров Учреждения выдаёт работнику трудовую книжку, а также по письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Записи в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи данных документов.

2.18. В случае если в день увольнения Работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием Работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, Работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязательства, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени определён правилами внутреннего трудового распорядка Государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области Ростовский социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Огонёк».

3.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.2.2. Для медицинских Работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ)

3.2.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

3.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться по инициативе Работника (совместительство) в соответствии с главой 44 ТК РФ.

3.4. Режим работы учреждения устанавливается Работодателем с учётом специфики работы учреждения (круглосуточное проживание воспитанников).

3.5. Для администрации Учреждения, а так же аппарата Учреждения и отделения помощи семье и детям, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Время начала и окончания работы устанавливается с понедельника по пятницу с 8:00 по 17:00 московского времени.

3.6. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.7. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

3.8. Число отработанных часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учёта рабочего времени, который ведётся ответственными лицами, назначенными приказом директора.

3.9. В целях более эффективной работы учреждения применяются графики сменности. График сменности разрабатывается ежемесячно с учётом режима рабочего времени и нормы часов, утверждается директором учреждения.

3.10. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.10.1. Для отдельных категорий Работников: воспитатели, младшие воспитатели, повара, кухонные рабочие, подсобные рабочие выходные дни предоставляются согласно графику сменности.

3.11. Для категорий Работников, осуществляется суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (полугодие) не превышала нормального числа рабочих часов согласно установленной норме.

Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется исходя из установленной для категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается (ст. 104 ТК РФ).

3.12. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению (приказу) директора учреждения и письменного согласия работника.

3.13. Стороны пришли к соглашению, что Работник в случае невыхода на работу по уважительным причинам (болезнь работника или членов его семьи, смерть близких родственников) известить администрацию учреждения (специалиста по кадрам либо руководителя учреждения) (посредством телефонной связи) о причинах своего отсутствия на рабочем месте до 12-00ч. по московскому времени.

3.14. Подготовку к воспитательным мероприятиям, открытым занятиям, самообразование, участие в работе педагогических и методических советов учреждения педагогические работники осуществляют во время, свободное от выполнения ими обязанностей, регулируемых графиками и планами работы.

3.15. В соответствии с функциональными обязанностями учреждения могут осуществляться служебные командировки Работников.

3.15.1. Работники направляются в командировки по письменному распоряжению (приказу) директора Учреждения (приказ на командировку) на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

3.16. Работникам, в течение рабочего дня предоставляются 10 минутные регламентированные перерывы, для кратковременного отдыха с 10:00 ч. до 10:10ч. и с15:00 ч. до 15:10ч. московского времени.

3.16.1. Водителям, в течение рабочего дня предоставляются 10 минутные регламентированные перерывы для кратковременного отдыха:

- с 10:00 ч. до 10:10 ч. и с 15:00 ч. до 15:10 ч. московского времени - первый водитель;
- с 10:10 ч. до 10:20ч. и с15:10 ч. до 15:20ч. московского времени – второй водитель.

Во время регламентированного перерыва водителей на стоянке автомобилей находится дежурный водитель.

3.16.2. Воспитателям стационарного отделения, в течение рабочего дня предоставляются 10 минутные регламентированные перерывы, для кратковременного отдыха с 10:00 ч. до 10:10 ч. и с 16:30 ч. до 16: 40ч. московского времени.

На время регламентированных перерывов воспитателей стационарного отделения воспитанники остаются под присмотром младших воспитателей.

3.16.3. Младшим воспитателям стационарного отделения, в течение рабочего дня предоставляются 10 минутные регламентированные перерывы, для кратковременного отдыха с 10:10 ч. до 10:20 ч. и с15:00 ч. до 15: 10 ч. московского времени.

3.16.4. Младшим воспитателям стационарного отделения, работающим в ночное время с 22:00 ч. до 6:00 ч. московского времени предоставляются 15 минутные регламентированные перерывы:

- с 01:00 ч. до 01:15ч. и 04.00 ч. - 04.15ч. московского времени (младший воспитатель группы старшего школьного возраста);
- с 01:15 ч. до 01:30ч. и 04.15 ч.- 04.30 ч. московского времени (младший воспитатель группы дошкольного и младшего школьного возраста).

Во время регламентированных перерывов младшие воспитатели (ночные) стационарного отделения осуществляют присмотр за воспитанниками поочерёдно.

Время регламентированных перерывов включается в рабочее время и оплачивается.

3.17. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания с 12.00 ч. до 12.30 ч. московского времени.

3.17.1. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить нельзя, Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

3.17.2. В связи с особыми условиями труда перерыв для отдыха и питания организуется в рабочее время в столовой детского центра совместно с детьми для следующих категорий работников:

- воспитатели, младшие воспитатели, повара, подсобные рабочие (кухонные рабочие).

3.18. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

3.19. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех Работников.

3.19.1. Очередность предоставления отпусков, оформляемая графиком отпусков, устанавливается Работодателем с учётом производственной необходимости после получения информации о пожеланиях работников.

3.20. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

3.21.1. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.22. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков) утверждаемым Работодателем с учётом мнения СТК.

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

3.24. В учреждении предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3, 4 степени либо опасным условиям труда на основании ст.117 ТК РФ (Приложение 1). В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

3.24.1. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.24.2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ)

3.25. Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается в количестве 12 календарных дней директору учреждения.

3.26. Работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (глава 26 ТК РФ).

3.27. Родителям, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1- 4 классы), предоставляется дополнительный 1 (один) оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года.

3.28. Работникам Учреждения, в случае рождения ребёнка (отец), регистрации брака или смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, ребёнок, брат, сестра) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 (один) рабочий день (смена).

3.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем (до 5 календарных дней).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда производится в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 09.07.2008г. № 341-п « Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области и о признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006г. № 312-а» с индексацией при наступлении условий, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Заработная плата Работника включает:

- должностной оклад (тарифная ставка) по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определённым действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда Работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области, утверждённым постановлением Правительства Ярославской области от 09.07.2008г. № 341-п.

4.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже размера установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате Ярославской области.

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам «15» и «30» числа каждого месяца, перечисляется на пластиковые карты.

4.5. Заработную плату за первую часть месяца выплачивают Работнику за отработанное им фактическое время с 1 по 15 число в размере 50 % должностного оклада (тарифной ставки).

4.6. Стороны пришли к соглашению, что в исключительных случаях по соглашению сторон и письменному заявлению Работника ему может быть выплачена заработная плата за первую часть месяца за отработанное им фактическое время с 1 по 15 число в размере более 50 % должностного оклада (тарифной ставки).

4.7. Один раз в месяц не позднее, чем за два рабочих дня до выплаты заработной платы Работникам выдаются расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний.

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

4.9. В случае допущения задолженности по заработной плате Работодатель принимает незамедлительные меры по ее погашению с указанием сроков и ответственных исполнителей.

4.11. Заработная плата руководителю учреждения выплачивается одновременно с ее выплатой всем Работникам учреждения.

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

4.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, Работнику производится доплата. (ст.151 ТК РФ)

4.12. В целях обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим Работникам государственных учреждений социального обслуживания несовершеннолетних (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса) выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размер, установленном действующим законодательством РФ.

4.13. Работодатель своевременно проводит работу по тарификации педагогических Работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования Работников и прочих условий, требующих изменений тарификации.

4.14. Должностные оклады (тарифные ставки) Работников определяются по результатам аттестации работников. Основными критериями при проведении аттестации Работников служат: квалификация, эффективные результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям медицинских, педагогических Работников.

4.15. Для Работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата согласно результатам специальной оценки условий труда (Приложение 1).

4.16. За каждый час ночной работы работникам производится доплата в размере 50 % тарифной ставки (должностного оклада).

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов московского времени (ст. 96 ТК РФ).

4.17. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.19. Работникам учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, предоставляется право посещения праздничных утренников, посвящённых Новому году, Международному женскому дню 8 марта, дню защитника отечества 23 февраля, выпуску из детского сада на время не более 2 часов указанного времени с оплатой 100% тарифной ставки (должностного оклада).

4.20. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе увеличить пенсионные накопления своих Работников. В соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ « О государственных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» Работодатель может перечислять пенсионные взносы Работодателя на индивидуальные лицевые счета тех сотрудников, которые уплачивают свои дополнительные страховые взносы.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами в области охраны труда Работодатель обязан (ст. 212 ТК РФ):

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда и надлежащие санитарно-бытовые условия работников.

5.1.2. Принять меры по снижению воздействия вредных и опасных производственных факторов на Работников.

5.1.3. Разрабатывать ежегодно план мероприятий по охране труда и снижению уровня профессиональных рисков.

5.1.4. Обеспечить приобретение за счет средств организации и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 2), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации.

5.1.5. Организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременную стирку, химчистку специальной одежды и обуви, а так же ремонт и замену других средств индивидуальной защиты.

5.1.6. Осуществлять контроль за применением средств индивидуальной и коллективной защиты Работниками.

5.1.7. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда.

5.1.9. Организовать проведение за счет средств Учреждения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников.

5.1.10. Организовать для водителей Учреждения прохождение ежедневных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров.

5.1.11. Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а так же в случае медицинских противопоказаний.

5.1.12. Организовать проведение специальной оценки условий труда.

5.1.13. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.14. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органам общественного контроля за охраной труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.1.15. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.2. В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от Работника выполнения трудовых обязанностей и обязуется оплатить возникшей по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

5.3.1. Правильно применять выданные работнику специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.2. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (1 раз в год) (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.3.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.4. Представительный орган Работников (СТК) обязуется:

5.4.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работ по охране труда.

5.4.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда Коллективного договора, выполнения обязательств Работодателя и Работников, через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда от СТК.

5.4.3. Осуществлять защиту прав Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

5.5. Работнику обеспечивается сохранение места работы и среднего заработка за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

5.6. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

5.7. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

6.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

6.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для заключения.

6.4. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников организаций, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

Представления СМК о нарушении Трудового законодательства подлежат безотлагательному рассмотрению Работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

6.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с условиями настоящего коллективного договора.