

Министерство социальной защиты населения Амурской области
Государственное автономное учреждение социального обслуживания
Амурской области «Свободненский специальный (коррекционный) детский
дом» (ГАУСО АО «Свободненский специальный (коррекционный)
детский дом»)
ул. Карла Маркса, 27, г. Свободный, Амурская область, 676456

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАУСО АО
«Свободненский специальный
(коррекционный) детский дом»
Смердова Е.В. _____
«15» декабря 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Председатель профсоюзного
комитета
Шашова Н.М. _____
«15» декабря 2022 г.

Коллективный договор

Срок действия коллективного договора
с 10 января 2023 г. по 09 января 2026 г.

Принят на общем собрании трудового
коллектива 15 декабря 2022 г.

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № 3 _____ 2022 г.
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО _____ Меркинава Н.В.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию № _____ « _____ » _____ 2022 г.
в УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ (УЗН Амурской области)

г. Свободный

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регламентирующим социально-трудовые отношения между работниками и Работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Амурской области и локальными нормативными актами учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора учреждения, именуемый далее «Работодатель» и работники, именуемые далее «Работники».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на договорной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующих стабильности и эффективности ее работы;
- установления социально - трудовых льгот, гарантий и преимуществ, улучшающих положение работников, в соответствии с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и их семей;
- создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и трудовой коллектив выступают равноправными и деловыми партнерами.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода права собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон.

1.15. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление детским домом, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- самостоятельно с участием попечительского совета распределять денежные средства, поступающие на нужды учреждения;
- обеспечить занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- согласовывать с профсоюзным комитетом принимаемые локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка,

тарификационный список педагогов и других работников учреждения, положения об оплате труда работников, график отпусков, график сменности, расписание занятий);

- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- предоставлять профсоюзному комитету по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников учреждения;
- обсуждать с профсоюзным комитетом вопросы работы учреждения, внесение предложений в ее совершенствование.

Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогов и медицинских работников учреждения;
- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- участвовать в работе комиссии учреждения по социальному страхованию, совместно с городским комитетом профсоюза - по организации летнего отдыха детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- по мере поступления профсоюзных взносов оказывать членам профсоюза материальную помощь в виде частичного возмещения затрат на восстановление здоровья (не членам профсоюза материальная помощь в виде частичного возмещения затрат на восстановление здоровья оказывается при наличии финансовой возможности);
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических и медицинских работников, специальная оценка условий труда, охране труда и других;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, действующих в соответствии с законодательством;
- трудовой коллектив оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, устав учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности, улучшению воспитательно-образовательного процесса;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсах; создавать и сохранять благоприятный климат в коллективе, уважать права сторон.

1.16. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

1.17. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 10 января 2023 года.

1.18. По взаимному соглашению сторон в течение срока действия настоящего коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

1.19. Локальные и нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, настоящего коллективного договора.

1.20. Условия настоящего коллективного договора обязательны для обеих сторон.

II. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*), Коллективным договором, Кодексом этики служебного поведения работников и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, на срок не более пяти лет.

2.4. Срочный трудовой договор прекращается в связи с истечением срока его действия. О прекращении срочного трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 календарных дня, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие о прохождении испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в части четвертой статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.7. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы Учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), а также в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

2.9. Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статьи 74 и 162 Трудового кодекса Российской Федерации). 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. С письменного согласия работника работодатель может предложить ему нижеоплачиваемую работу с учетом квалификации и состояния здоровья работника.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частью второй и частью третьей статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и Закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.13. При устройстве на работу в Учреждение работник, обязан ознакомиться с положениями Кодекса этики и служебного поведения и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

2.14. Для повышения эффективности выполнения своей профессиональной деятельности работники Учреждения обязаны:

- соблюдать этические нормы (избегать любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений);
- не допускать дискриминации и стигматизации лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией;
- соблюдать нормы служебной этики, правила делового поведения и общения;
- нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

2.15. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

2.16. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах. Работодатель обязуется:

- осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом тарификацию педагогических, медицинских, руководящих и иных работников и своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменением их стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации;

- выплаты стимулирующего характера выплачивать в пределах экономии фонда оплаты труда;
- изменения об оплате труда вносить в Положение об оплате труда работников и утверждать собранием трудового коллектива;
- своевременно знакомить всех работников с табелем учета рабочего времени;
- выплачивать заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода на карточку банка. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.

2.17. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по соглашению с работником на другой срок, до выплаты отпускных.

2.18. С учетом специфики деятельности учреждения для учета рабочего времени установить в качестве расчетного периода месяц, по результатам которого оплату производить за фактически отработанное время.

2.19. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, в том числе и в случае приостановки работы по нормам ст. 142 ТК РФ, оплата производится согласно статей 155, 236 ТК РФ.

2.20. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату с оплатой командировочных расходов, согласно ст. 168 ТК РФ.

2.21. Работникам учреждения производить повышение тарифных ставок и окладов:

- за вредные и тяжелые условия труда (по результатам специальной оценки условий труда) до 12 % работникам, занятым на работах, связанных с вредными и тяжелыми условиями труда».

2.22. По соглашению сторон производить доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (максимальными размерами не ограничиваются):

- за совмещение профессий (должностей) в связи с заменой временно отсутствующих работников (на период не более 2-х месяцев) за фактически отработанное время или фактически выполненный объем работ (максимальным размером доплаты является размер тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника);
- за выполнение работы сверх нормальной продолжительности времени в связи с неявкой сменяющего по графику работника за фактически отработанное время (на основании приказа руководителя);
- за внутреннее совместительство за фактически выполняемую работу доплату производить в процентном отношении от оклада за фактически отработанное время;
- за работу в праздничные дни оплата труда производится в двойном размере;
- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – 35% тарифной ставки за каждый отработанный час.

2.23. При наличии экономии и в пределах установленного фонда оплаты труда осуществлять стимулирующие выплаты. Перечень категорий работников и размеры доплат определяются администрацией и профсоюзным комитетом, и оформляются отдельным локальным актом на календарный год.

2.24. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета.

2.25. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать план обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения численности и штата.

Стороны договорились:

2.26. Для предотвращения сокращения численности или штата – вводить для части работников режим неполного рабочего времени.

2.27. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

– лица, проработавшие в данном учреждении свыше 25 лет и одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 15 лет;

– работники, получившие производственную травму.

2.28. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники должны предупреждаться за 2 месяца. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю на поиски работы с сохранением среднего заработка.

2.29. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.30. При увольнении работникам по сокращению численности или штата, выходное пособие выплачивается в размере, установленном действующим законодательством.

2.31. Работодатель обязуется высвобождающимся работникам осуществлять содействие в поиске работы через государственные и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

2.32. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

III. Трудовой договор

3.1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.2. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников, повышения квалификации по своей профессии.

3.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и перетарификации работника должна производиться не только в интересах учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работников.

3.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию: за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем один раз в три года:

– за счет собственных средств;

– по соглашению сторон за счет совместных средств Работника и Работодателя при возможностях Работодателя.

3.6. При увольнении Работника по собственному желанию без уважительных причин после прохождения обучения по направлению Работодателя, возмещение затрат Работодателю за обучение производится пропорционально фактически неотработанному времени Работником.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

– Постановления Правительства Амурской области от 28.04.2010 г. № 209 «О ведении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

– Положения об оплате труда работников Государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Свободненский специальный (коррекционный) детский дом», утвержденного приказом директора учреждения.

4.2. Заработная плата работникам за текущий месяц выплачивается в денежной форме, в валюте Российской Федерации, путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника (банковскую карту).

4.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы

устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.4. Размер авансового платежа по выплате заработной платы составляет не менее 50% от заработной платы (без учета стимулирующих выплат) с учетом налога на доходы физических лиц.

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии со штатным расписанием;
- выплаты стимулирующего характера;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами Учреждения.

4.6. При установлении размеров окладов работникам, учитывается квалификационная категория по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория. Изменение оклада при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.7. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом оплачиваемом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Порядок изменения размера оклада, при начислении заработной платы, производится на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.10. В случае если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени, и при этом его месячная заработная плата оказалась ниже минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается заработная плата равная минимальному размеру оплаты труда. Порядок выплаты в этом случае устанавливается Учреждением самостоятельно.

4.11. Не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда превышающая оплата:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, установленной по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- сверхурочной работе;
- работы в ночное время;
- работы в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

4.12. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, дающих право на получение ежемесячных надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие учёной степени, почётных званий.

4.5. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного

характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, а их размер – с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- ✓ при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации;
- ✓ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ при сверхурочной работе оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ при работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ при работе в ночное время оплачивается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- ✓ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей в соответствии с частью первой и частью второй статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ при простое в соответствии с частью первой и частью второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

4.7. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, указанных в Положении об оплате труда работников Учреждения (по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием и т.д.), в случае увольнения в связи с выходом на пенсию и других случаях).

4.8. Гарантии и компенсации:

4.8.1. Работнику, направленному в служебную командировку, возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения. Размер оплаты командировочных расходов (суточных) рассчитывается на основании Постановления Губернатора Амурской области, действующего на период нахождения работника в командировке.

4.8.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8.3. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, размеры пособия и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере среднего заработка.

4.9.2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации),

время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.9.3. На основании статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим Гражданским и Трудовым законодательством Российской Федерации. Так же при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, работник имеет право обратиться в суд.

4.9.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.

V. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

5.1. Разработать и утвердить на общем собрании работников учреждения правила внутреннего трудового распорядка.

5.2. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не привлекать без их согласия к работе, не предусмотренной должностными обязанностями.

5.3. Расписание занятий составляется с учетом обеспечения педагогическими кадрами, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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.

5.5. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по просьбе Работника отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

5.6. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день и за особые условия труда следующим работникам:

- заведующему филиалом – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день
- заместителю директора по воспитательной и реабилитационной деятельности – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- заместителю директора по административно – хозяйственной деятельности – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- главному бухгалтеру, бухгалтеру – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- медицинским работникам – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- юриконсульту – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- водителю – 10 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- заведующему отделением постинтернатного сопровождения и социальной адаптации – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- заведующему отделением по подготовке и сопровождению замещающих семей – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- поварам – 6 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- заведующему складом – 6 календарных дней за ненормированный рабочий день;

- специалисту по кадрам – 6 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 6 календарных дней за напряженность выполняемой работы;

- специалисту по охране труда – 6 календарных дней за ненормированный рабочий день.

5.7. Предоставлять оплачиваемые выходные дни - одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, до достижения ими 18 лет - 4 дня в месяц;

5.8. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный отпуск, если один из них имеет отпуск большей продолжительностью, то другой может взять соответствующее количество дней без сохранения заработной платы.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году.

5.10. Работники имеют право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- для провода детей в армию – 2 календарных дня;

- для празднования юбилейных дней рождений (50, 55, 60 лет и т.д.) – 2 календарных дня;

- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.11. Работники филиала, расположенного в с. Новгородка Свободненского района в соответствие со ст. 263 Трудового кодекса имеют дополнительные гарантии для женщин, работающих в сельской местности.

Женины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральным законом, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей недели.

VI. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

6.1. Для достижения целей политики в области охраны труда реализуются следующие мероприятия:

- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), выявление опасностей и оценка уровней профессиональных рисков;

– проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда (вводного и повторного), сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, профилактики ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте.

6.2. Профсоюзный комитет и специалист по охране труда постоянно осуществляют контроль за соответствием охраны труда на рабочих местах:

– участвует в комиссиях, созданных в соответствии с Положением о системе управления охраной труда, по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;

– предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.3. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профсоюзного комитета. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии.

6.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

6.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

6.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1. ТК РФ).

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

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.214 ТК РФ).

6.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.11. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Положения по системе управления охраной труда.

6.12. Обеспечить за счет учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должность) и среднего заработка.

6.13. Согласно ст.185.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 -ФЗ в редакции от 02.08.2019 на время диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в три года, а работники предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеры, получающие пенсию по старости или за выслугу лет – на 2 рабочих 1 раз в год с сохранением рабочего места и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.14. Проводить мероприятия по противодействию распространению ВИЧ-инфекции среди Работников Учреждения согласно плану профилактических мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в трудовом коллективе

6.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

VII. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодателем могут быть созданы условия для занятий работников учреждения физической культурой, спортом, художественной самодеятельностью, сценическим и изобразительным искусством.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

8.1. Первичная профсоюзная организация представляет интересы работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (статьи 29 и 30 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзного коллектива Учреждения согласно статье 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.10. Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374 и 376 Трудового кодекса Российской Федерации). Расторжение трудового договора с руководителем выборного профсоюзного органа и его заместителями в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.11. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.12. Члены профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.13. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82 и 376 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (статьи 159 и 162 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (статья 224 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров надбавки к окладу за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193 и 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.14. Работодатель учитывает мнение профсоюза при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о системе управления охраной труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью моющими, обезвреживающими и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для доплаты за вредность;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

8.15. Профсоюз обязуется:

8.15.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.15.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.15.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.15.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Учреждения.

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

8.15.7. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.15.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилея, похорон близких родственников.

8.15.9. Осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

8.15.10. Осуществляет контроль за своевременностью и правильностью составления графиков выхода на работу Работников.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании работников 1 раз в год.

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

9.4. 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.

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

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

9.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

X. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в Трудовом кодексе Российской Федерации.

10.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.3. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия

договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.4. Подписанный сторонами Коллективного договора с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Управление занятости населения в Амурской области.

10.5. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.6. Коллективный договор Учреждения представлен на 16 (шестнадцати) листах и состоит из 10 (десяти) разделов:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Трудовой договор
4. Оплата и нормирование труда.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Охрана труда.
7. Социальные льготы и гарантии
8. Гарантии и обязательства профсоюзной организации.
9. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.
10. Заключительные положения.

10.7. Количество приложений 8 (восемь), в том числе:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение № 2 «Кодекс этики служебного поведения работников».

Приложение № 3 «Положения об оплате труда работников».

Приложение № 4 «Положение о системе управления охраной труда»

Приложение № 5 «План мероприятия, направленных на предупреждение и снижение производственного травматизма».

Приложение № 6 «Программа «Нулевой травматизм»

Приложение № 7 «Положение по идентификации опасностей и оценке уровней профессиональных рисков»

Приложение № 8 «План профилактических мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в ГАУСО АО «Свободненский специальный (коррекционный) детский дом»».