

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации учреждения

Н.С.Суровнева

2024 г.



Представитель работодателя:

Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Краснодарский комплексный
центр помощи детям,
оставшимся без попечения
родителей»

И.Л.Голованова

2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками государственного казенного
учреждения социального обслуживания Краснодарского края
«Краснодарский комплексный центр помощи детям, оставшимся без
попечения родителей»
на 2024 – 2027 годы

Принят на общем собрании
работников

«25» 09 2024 г.

Протокол №60 (прилагается)

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 27.09.2024 № 521-3

Евг. смч. Садовникова Т.В.

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Содержание

1. Общие положения
2. Трудовые отношения и трудовые договора
3. Обеспечение занятости
4. Режим труда и отдыха
5. Оплата труда, гарантии и компенсации
6. Охрана труда, обеспечение безопасности работников
7. Заключительные положения

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Краснодарский комплексный центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий договор разработан на основе соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений, а также реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.1. Сторонами договора являются:

государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Краснодарский комплексный центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» в лице исполняющего обязанности директора Головановой Ирины Леонидовны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны;

работники государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краснодарский комплексный центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» в лице уполномоченного представителя, избранного общим собранием и уполномоченного на представительство для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за выполнением, а также для реализации права на участие в управлении учреждением, в том числе согласование внутренних локальных документов, рассмотрении трудовых споров, в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Суровневой Натальи Сергеевны, именуемый в дальнейшем «Уполномоченный представитель» с другой стороны.

1.2. Взаимные обязательства сторон:

1.2.1. Работодатель:

- признает первичную организацию Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее – Профсоюз, профсоюзная организация) в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников Учреждения по данному коллективному договору;

- обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Учреждения, создает условия для безопасного и эффективного труда работников;

1.2.2. Уполномоченный представитель:

- защищает интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора,

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Учреждения,

- нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей,

- участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы.

1.2.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.2.4. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, действие которого распространяется на работодателя.

В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим договором, действуют нормы этих актов.

В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, ухудшающих положение Работников по сравнению с настоящим договором, соблюдаются прежние нормы, оговоренные в действующем коллективном договоре.

1.3. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Сфера действия договора:

Действие настоящего договора распространяется на всех Работников учреждения не зависимо от их членства в профсоюзной организации, в том числе на тех работников, которые поступят на работу после его заключения.

1.5. Сроки действия Договора:

1.5.1. Коллективный договор заключен на 3 года, впоследствии стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор.

В случае принятия решения о подписании нового договора стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.5.2. Вступление в силу коллективного договора определяется датой его подписания.

Стороны обязаны исполнять условия коллективного договора с момента его вступления в силу. Эти условия являются обязательными как в течение всего срока действия договора, так и в случае его продления.

1.5.3. В случаях изменения наименования организации, типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения действие коллективного договора сохраняется (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения такой договор действует в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ). После ее окончания он утрачивает силу.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ). Ликвидационная комиссия, которая выполняет в этом случае функции работодателя, обязана в период ликвидации обеспечить выполнение условий договора.

1.6 Контроль за выполнением Договора:

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами самостоятельно в пределах их компетенций.

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.1.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения в Учреждении, устанавливающие взаимные обязательства между Работником и Работодателем регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.2.1. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего Работника под подпись с коллективным договором, с условиями оплаты труда, с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте, с положенными льготами и компенсациями, с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2.3. Трудовые договора с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договора, определяются работодателем в соответствии с законодательством.

2.2.4. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.2.7. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

2.2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) Работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2.10. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным трудовым Кодексом РФ.

РАЗДЕЛ III ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов,

рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий с указанием профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

3.1.3. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.1.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.1.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.1.6. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата:

- не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно;

- ликвидировать вакансии;

- произвести увольнение совместителей;

- сократить численность административно - управленческого персонала;

- ограничить (запрет) совмещение профессий и должностей.

3.2. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка

при наличии финансовых средств.

РАЗДЕЛ IV РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

При определении рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

Режим труда и отдыха регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем, с учетом мотивированного мнения профкома (Приложение №1), а также графиками сменности, составленными с учетом мотивированного мнения профкома.

Для работников, режим рабочего времени и отдыха которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

Работодатель ведет учет явки на работу и ухода с работы работников. До начала работы каждый Работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы.

4.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1.1. Продолжительность рабочего времени устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю для педагогических Работников, не более 39 часов в неделю для медицинских работников, не более 40 часов в неделю для остальных Работников.

Для педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается следующая норма часов:

- воспитатель – 30 часов;
- учитель-логопед – 20 часов;
- педагог-психолог – 36 часов;
- педагог-организатор – 36 часов;
- социальный педагог – 36 часов;
- музыкальный руководитель – 24 часа;
- методист – 36 часов;
- руководитель физического воспитания – 36 часов;
- педагог дополнительного образования – 18 часов.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса РФ:

- врач-педиатр – 39 часов;
- старшая медицинская сестра – 39 часов;
- медицинские сестры – 39 часов;
- медицинская сестра физиотерапии – 39 часа (при условии работы полного рабочего дня на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты "УКВЧ" мощностью свыше 200 Вт норма часов в неделю составляет 33 часа в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101)

Установить продолжительность рабочего времени 40 часов за ставку заработной платы следующим Работникам:

- библиотекарь;
- водитель автомобиля;
- водитель автомобиля в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа;
- делопроизводитель;
- директор;
- дворник;
- заведующий хозяйством;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по пожарной безопасности;
- заместитель директора по социальной работе;
- заместитель директора по профилактической работе с семьями в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа;
- кастелянша;
- кладовщик;
- машинист по стирке и ремонту одежды (спецодежды);
- программист;
- психолог в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- секретарь-машинистка;
- слесарь – сантехник;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- специалист по закупкам;
- специалист по пожарной профилактике;
- специалист по социальной работе;
- специалист по социальной работе в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа;
- уборщик служебных помещений;
- швея;
- экономист;
- юрисконсульт;
- юрисконсульт в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа.

4.1.2. Продолжительность рабочей недели исходя из 5 рабочих дней в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) устанавливается следующим Работникам:

- библиотекарь,
- водитель автомобиля,

- водитель автомобиля в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа,
- врач-педиатр,
- делопроизводителю,
- директору,
- дворнику,
- заведующему хозяйством,
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе,
- заместителю директора по воспитательной работе,
- заместителю директора по пожарной профилактике,
- заместителю директора по социальной работе,
- заместитель директора по профилактической работе с семьями в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа,
- кастелянше,
- кладовщику,
- машинисту по стирке и ремонту одежды (спецодежды),
- медицинской сестре по физиотерапии,
- программисту,
- психологу в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа,
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- секретарю-машинистке,
- слесарь – сантехник,
- слесарю – электрику по ремонту электрооборудования,
- специалисту по кадрам,
- специалисту по охране труда,
- специалист по социальной работе,
- специалист по социальной работе в отделении помощи семье и детям Западного внутригородского округа;
- специалист по закупкам,
- старшей медицинской сестре,
- уборщик служебных помещений,
- швее,
- экономисту,
- юрисконсульту.

В учреждении в случае производственной необходимости для следующих должностей устанавливается продолжительность рабочей недели исходя из 5 рабочих дней в неделю с двумя выходными днями, которые определяются по согласованию сторон:

- библиотекарь,
- врач-педиатр,
- водитель автомобиля,
- специалист по социальной работе,
- методист,
- педагог-психолог,

- педагог-организатор,
- педагог дополнительного образования,
- руководитель физического воспитания,
- социальный педагог,
- музыкальный руководитель,
- учитель-логопед

4.1.5. В учреждении применяется сменная работа для следующих должностей:

- воспитатель,
- медицинская сестра,
- специалист по пожарной профилактике.

В учреждении в случае производственной необходимости устанавливается сменный режим работы для следующих должностей по скользящему графику:

- специалист по социальной работе,
- методист,
- водитель автомобиля,
- педагог-психолог,
- педагог-организатор,
- педагог дополнительного образования,
- руководитель физического воспитания,
- социальный педагог,
- музыкальный руководитель,
- учитель-логопед,
- уборщик служебных помещений.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности (графиком работы) сотрудников. Графики сменности (график работы) доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

Выходные дни работников, работающих по сменам, определяются графиками сменности. Сменный режим работы предполагает также и работу в нерабочие праздничные дни.

4.1.6. Установить время работы по скользящему графику, с ведением суммированного учета рабочего времени за учетный период год и с дополнительной оплатой за переработанный часы исходя из нормы 40 часов в неделю (выходные дни предоставляются еженедельно в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем) для следующих должностей:

- библиотекаря,
- водитель,
- специалиста по пожарной профилактике,
- специалиста по социальной работе,

- уборщика служебных помещений.

4.1.7. Установить время работы по скользящему графику с ведением суммированного учета рабочего времени за учетный период год и с дополнительной оплатой за переработанный часы, исходя из нормы 39 часов в неделю (выходные дни предоставляются еженедельно в соответствии с графиком утвержденным Работодателем) для следующих должностей:

- медицинская сестра в соответствии с графиком сменности (1-я, 2-я смена);
- врач-педиатр (согласно графику).

4.1.8. Установить время работы по скользящему графику, с ведением суммированного учета рабочего времени за учетный период год и с дополнительной оплатой за переработанный часы исходя из нормы 36 часов в неделю (выходные дни предоставляются еженедельно в соответствии с графиком утвержденным Работодателем) для следующих должностей:

- педагога-психолога,
- педагога-организатора,
- социального педагога,
- методиста,
- руководителя физического воспитания.

4.1.9. Установить время работы музыкального руководителя по скользящему графику, с ведением суммированного учета рабочего времени за учетный период год и с дополнительной оплатой за переработанный часы исходя из нормы 24 часа в неделю; выходные дни предоставляются еженедельно в соответствии с графиком утвержденным Работодателем.

4.1.10. Установить время работы учителя-логопеда по скользящему графику, с ведением суммированного учета рабочего времени за учетный период год и с дополнительной оплатой за переработанный часы исходя из нормы 20 часов в неделю; выходные дни предоставляются еженедельно в соответствии с графиком утвержденным Работодателем.

4.1.11. Установить время работы педагога дополнительного образования по скользящему графику, с ведением суммированного учета рабочего времени за учетный период год и с дополнительной оплатой за переработанный часы исходя из нормы 18 часов в неделю; выходные дни предоставляются еженедельно в соответствии с графиком утвержденным Работодателем.

4.1.12. Установить время работы воспитателей по скользящему графику в соответствии с графиком сменности (1-я, 2-я и 3-я смена), с ведением суммированного учета рабочего времени за учетный период год с дополнительной оплатой за переработанный часы исходя из нормы 30 часов в

неделю; выходные дни предоставляются еженедельно в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем.

4.1.13. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем указан в приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

4.1.14. Продолжительность рабочего времени работников сокращается на:

5 часов в неделю - для Работников, являющихся инвалидами I или II группы;

5 часов в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации);

5 часов в неделю - для воспитателей, работающих в группах, состав которой не менее восьми воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

4.1.15. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

4.1.16. В соответствии с ст. 60.2. ТК РФ Работнику может быть поручено выполнение дополнительной работы в учреждении, не предусмотренной трудовым договором, на условиях совмещения за дополнительную оплату сверх установленной нормы часов работы за ставку заработной платы, в том числе часы замены Работника, отсутствующих по болезни и другим причинам.

Работа по совмещению допускается с личного заявления работника с внесением изменений в трудовой договор (долгосрочные трудовые функции).

Выполнение данных работ, допускается в основное рабочее время с согласия Работодателя.

4.1.17. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.1.18. Допускается работа в выходные и праздничные дни в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 111-113 ТК РФ), с оплатой труда в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.1.19. Работодатель может привлекать Работника учреждения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.2. Время отдыха

4.2.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Работникам, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность непрерывного отдыха может быть в отдельные недели уменьшена, однако в среднем эта норма за учетный период должна соблюдаться.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных

оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.2.2. Статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации установлены следующие нерабочие праздничные дни в Российской Федерации:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства,
- 31 декабря.

Дополнительно нерабочими праздничными днями могут объявляться религиозные праздники в порядке, предусмотренном ч. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений

4.2.3. В соответствии со статьей 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не требуется соблюдать порядок ст. 113 ТК РФ, если для работника суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели. В таком случае суббота и

воскресенье являются для работника рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере.

4.2.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2-х часов. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Выбор вида перерыва (включаемого или не включаемого в рабочее время) относится к прерогативе работодателя и определяется им в зависимости от особенностей режима работы учреждения.

При условии, что перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается, сотрудник может использовать его по своему усмотрению и покинуть на это время рабочее место.

При условии, что перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время и оплачивается, сотрудник не может использовать его по своему усмотрению и не может покинуть на это время рабочее место.

4.2.5. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от графика работы сотрудников.

Педагогическим, медицинским и иным работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени, не покидая рабочего места в отдельном специально отведенном для этой цели помещении.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые 3 ч. непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.2.6. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно, количество дней отражено в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работников имеет продолжительность 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей составляет 56 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Дополнительный отпуск, предоставляемый Работнику с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.2.7. 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 (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

4.2.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.2.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, и членам профкома и членам комиссии по охране труда – до 3 дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

4.2.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

РАЗДЕЛ V

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Оплата труда. Гарантии и компенсации в оплате труда работников.

5.1.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «краснодарский комплексный центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее – Положение об оплате труда работников) (Приложение № 2) (ст.135 ТК РФ).

Оплата труда Работников производится в пределах выделенного учредителем фонда оплаты труда и в соответствии с утвержденным штатным расписанием Учреждения.

Оплата труда каждого Работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

5.1.2. Оплата труда Работнику Учреждения проводится в соответствии со следующими законодательными актами:

- Закон Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ (ред. от 01.11.2013) "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (принят Постановлением ЗС Краснодарского края от 21.10.2008) (с действующими изменениями и дополнениями);

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1220 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края" (с действующими изменениями и дополнениями);

- Постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 25.12.2023 № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1220 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края", (которым утверждено в новой редакции Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края);

- Приказ Министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 07.07.2014 № 442 "О реализации Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края".

5.1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) Работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.1.4. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание медицинских работников, педагогических работников, работающих в Учреждении, и иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий, предусмотренных Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краснодарский комплексный центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

5.1.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить своевременную выплату заработной платы работнику «5» и «20» числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

за первую половину месяца 20 числа текущего месяца

за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается два раза в месяц за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца; за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

- производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня;

- выдавать каждому работнику расчетные листки (форма расчетного листка утверждается с учетом мнения профкома) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и исходя из имеющихся у Учреждения средств.

- производить своевременно и в полном объеме перечисление за Работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (в действующей редакции) и отражать размер производимых перечислений в расчетном листке Работника.

5.1.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке

совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (по виду работ).

Оплата труда Работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

5.1.7. Если трудовым договором установлен режим рабочего времени, предусматривающий работу в праздничные дни (например, сменный график работы), то и в этом случае часы, отработанные в праздничные дни, оплачиваются не менее чем в двойном размере (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

5.1.8. Работнику, полностью отработавшему предусмотренное графиком сменности количество часов в месяц, оплачивается полный месячный оклад. Сколько рабочих часов при этом было предусмотрено графиком, значение не имеет. Оклад начисляется пропорционально отработанному времени только в том случае, если работник отработал не все предусмотренные графиком часы.

5.1.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника (заявление об увольнении Работник предоставляет за 14 календарных дней в соответствии с требованиями ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Гарантии профсоюзной организации.

5.2.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

5.2.2. Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета, Работодатель:

- производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 30 % от оклада за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ);
- гарантирует предоставление необходимой информации по вопросам труда профсоюзному комитету. Профсоюзный комитет и его представители обязуются рассматривать данную информацию, как конфиденциальную.

5.2.3. Для осуществления своей уставной деятельности профкомы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя, органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

5.2.4. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет Краснодарского ГТО профсоюзачленские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

5.2.5. Работодатель обязуется согласовывать вопросы увольнения работников Учреждения, входящих в состав профсоюзных органов с профсоюзным комитетом.

5.2.6 Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

5.2.7. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

5.2.8. Работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением, в том числе помещение для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

5.2.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором:

- увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть вторая ст. 82 ТК РФ);

- увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя и заместителя председателя профкома первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

5.2.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

5.2.12. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

5.2.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные 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 (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.14. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования.

5.2.15. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

5.2.16. Разъяснять Работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

5.2.17. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у Работодателя.

5.2.18. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

5.2.19. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

5.2.20. Профсоюзный комитет обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

5.2.21. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

5.2.22. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.2.23. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

5.2.24. 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 Работников.

5.2.25. Совместно с Работодателем и Работником разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

5.2.26. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную и лечебную работу в Учреждении.

5.2.27. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работнику пособий по обязательному социальному страхованию.

5.2.28. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работнику отпусков и их оплаты.

5.2.29. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации Работника, специальной оценке рабочих мест по условия труда, охране труда и других.

5.2.30. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

5.3. Гарантии в области профессионального обучения работников учреждения

5.3.1. Для педагогических работников установлена обязанность постоянно повышать свой профессионализм (ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

5.3.2. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работника за свой счет, если это является условием выполнения Работником определенных видов деятельности.

5.3.3. В силу ст. 187 ТК РФ при направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за Работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.3.4. Если Работник совмещает обучение с работой и трудится на условиях неполного рабочего времени, Работодатель обязан выплачивать такому сотруднику зарплату, рассчитанную пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

5.3.5. Если Работник по окончании обучения увольняется до окончания срока отработки, определенного сторонами в соглашении, Работодатель имеет право взыскать с него расходы, затраченные на его обучение:

- плату за обучение;
- суммы среднего заработка, выплаченные за учебные отпуска или за время обучения с отрывом от производства;
- оплату стоимости проезда к месту обучения и обратно;
- дополнительные суммы, определенные коллективным или ученическим договором и выплаченные Работнику во время обучения.

5.3.6. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

5.3.7. Направление Работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации осуществляется путем заключения с ним соглашения (ч. 2 ст. 197 ТК РФ).

5.4. Гарантии в области молодежной политики

5.4.1. В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в Учреждении стороны договорились:

5.4.2. Работодатель обязуется:

Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

Предоставлять гарантии и компенсации молодым специалистам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива Учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

5.4.3. Профсоюзный комитет обязуется:

Использовать нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

Контролировать обязательность заключения Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 269 ТК РФ).

Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

РАЗДЕЛ VI ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Охрана труда.

6.1.1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.1.2. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.1.3. Каждый Работник учреждения обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать 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);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

6.1.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется соблюдать требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.1.5. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №);

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников (Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры")

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.1.6. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с

типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.1.7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (приложение № 4).

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6.1.8. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:

соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

проводить другие мероприятия.

6.1.9. Все работники, в том числе руководители организаций, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти

6.1.10. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.11. На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы от ФОТ.

6.1.12. Расследованию и учету в соответствии с Трудовым Кодексом подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

6.1.14. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, мероприятия предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (в т.ч. проведение на регулярной основе Дня охраны труда), а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

6.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

С целью обеспечения общественной безопасности, направленной на предупреждение возможных террористических, экстремистских акций и других противоправных проявлений в отношении детей и сотрудников учреждения, предупреждение возникновения чрезвычайных ситуаций и обеспечение объективности расследования в случаях их возникновения в учреждении установлена система видеонаблюдения.

Система открытого видеонаблюдения в Учреждении является элементом общей системы безопасности жизнедеятельности круглосуточного учреждения, гарантирующей постоянный контроль за охраняемой зоной и не направлена на сбор информации о конкретном человеке.

С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

РАЗДЕЛ VII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений после обсуждения в структурных подразделениях, на заседании профсоюзного комитета. Окончательное решение принимается на заседании комиссии по разработке и принятии коллективного договора.

7.2. Работодатель направляет договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.3. Контроль за выполнением данного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

Один раз в год стороны отчитываются о выполнении договора на общем собрании Работников Учреждения.

Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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.

7.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

7.5. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

7.6. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

7.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

7.8. Стороны пришли к соглашению, что текст договора должен быть размножен в 5-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом Работников Учреждения.

Коллективный договор доводится:

директору Учреждения - 1 экз.;

председателю профсоюзного комитета - 1 экз.;

специалисту по кадрам - 1 экз.;

Представляется также по 1 экз.:

в отдел по труду;

в централизованную бухгалтерию.

