

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное казенное учреждение
«Центр содействия семейному устройству детей - сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей, с. Вольно - Палездинское»

на 2019 – 2022 годы

От работодателя :
Директор КГКУ «Центр содействия
семейному устройству с. Вольно –
Палездинское»


Шажматова Н. А.
« 16 » 01 2019 г.



От работников :
Председатель совета
трудового коллектива КГКУ
«Центр содействия семейному
устройству с. Вольно –
Палездинское»


Степанова М.В.
« 20 » 01 2019 г.



Коллективный договор принят общим собранием коллектива 16.01.2019 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в краевом государственном казенном учреждении «Центр семейного устройства детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с. Вольно - Надеждинское » (далее КГКУ «Центр семейного устройства с. Вольно-Надеждинское»).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом о краевом государственном казенном учреждении «Центр семейного устройства с. Вольно-Надеждинское», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются :
работники учреждения, являющиеся членами совета трудового коллектива, в лице их представителя - Оськиной М.В., работодатель в лице представителя – директора Шакирзяновой Наталии Александровны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При регистрации / слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании / учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока регистрации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудового Кодекса Р.Ф.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локально нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка,
 - 2) положение об оплате труда работников,
 - 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения / по согласованию/ профкома,
 - консультация с работодателем по вопросам принятых локальных нормативных актов,
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию,
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудового Кодекса Р.Ф, другими законодательствами и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

- 2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме / ст. 57 ТК РФ /.
По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д., при продолжении работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ) . Изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).
- 2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к согласованию в том, что :

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется :

1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) .

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

3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется :

1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) при сокращении численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) совета трудового коллектива.

4. Стороны договорились, что :

1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что :

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности утвержденным работодателем, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них Уставом учреждения.

2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – воспитательного персонала устанавливается норма продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин не более 36 часов в неделю – Пост. ВС РФ от 01.11.1990 г № 298/3-1) .

3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), воспитатели – 30 часов в неделю, педагог – психолог – 36 часов в неделю, учитель – логопед – 20 часов в неделю, социальный педагог – 36 часов в неделю.

4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях :
 - по соглашению между работником и работодателем,
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения первичного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.
6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
Всем работникам, кроме педагогических предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока всем работникам предоставляется в количестве 8 календарных дней.
7. Работнику (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ТК РФ Статья 262.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов).
8. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Статья 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей).
9. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 24.11.1995 № 181 – ФЗ).
10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6. ОПЛАТА ТРУДА .

6. Стороны исходят из того, что :

1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением от 08.05.2013 года № 168-па Администрации Приморского края «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», Законом Приморского края от 25.04.2013 года № 188 – КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», Положением об оплате труда работников учреждения, согласно должностным окладам, штатному расписанию утвержденному директором КГКУ «Центр семейного устройства с. Вольно – Надеждинское ».
2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 3 Выплата заработной платы осуществляется 25 числа текущего месяца за первую половину месяца; 10 числа следующего месяца окончательный расчет за отработанный месяц, (в денежной форме путем перечисления на карточки сотрудников, по письменному согласию работников), работодатель обязан перед выплатой заработной платы предоставить работникам расчетные листы за три дня.
4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда работников и включает в себя: оплату труда исходя из ставок заработной платы, должностных окладов, согласно штатному расписанию, Положения об оплате труда работников учреждения, компенсационных выплат установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации.
5. 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) ст. 60. 1 Трудового Кодекса Р.Ф., Глава 44 Трудового Кодекса Р.Ф. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, статья 282 Трудового Кодекса Р.Ф. Общие положения о работе по совместительству.
6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату статья 60.2. Трудового Кодекса Р.Ф. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы работникам согласно ст. 136 ТК РФ. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Р.Ф.
8. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику соответственно статьи 236 Трудового Кодекса Р.Ф. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.
9. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги – статья 134 Трудового Кодекса Р.Ф. Проведение индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии с законом о краевом бюджете на очередной финансовый год.

9. Работодатель обязуется :

1. Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового Кодекса Р.Ф в размере среднего заработка, при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику.
2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
3. Производить оплату труда работникам в соответствии с их функциональными обязанностями.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель :

1. Оказывает за счет средств экономии заработной платы: материальную помощь работникам оказавшихся в трудной жизненной ситуации; материальную выплату к юбилейным датам сотрудников учреждения.

2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст. 313 – 327 ТК РФ).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется :

1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
2. Гарантировать охрану труда и здоровья работников учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, статья 212 «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда», и Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
6. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
7. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ТК РФ Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что :

1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы.
5. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы :
 - Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 77 п. 3, 80 ТК РФ).
 - Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
 - Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).
 - Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).
 - Гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ).
 - Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).
 - Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190).
 - Создание комитета по охране труда (ст. 218).
 - Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 147).
 - Оплата труда в ночное время (ст. 154).
 - Применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194).
 - Порядок, сроки выплаты заработной платы (ст. 136).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Профком обязуется :

1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета трудового коллектива по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. 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.
4. Представлять и защищать трудовые права членов Совета трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.
8. Содействовать администрации учреждения в укреплении трудовой дисциплины, развитии учреждения.
9. Оказывать материальную помощь при смерти близких родственников, юбилеям.
10. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении.
11. Разрабатывать настоящий коллективный договор.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что :

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществляет контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.
7. Настоящий коллективный договор действует в течение четырех лет со дня подписания.
8. Переговоры по заключению нового трудового договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.