

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное учреждение
«Социальный приют для детей и подростков «Мечта» в
Аксубаевском муниципальном районе»
на 2024-2027 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ
«Центр занятости населения Аксубаевского муниципального района»
Регистрационный № 40/24 от « 10 » 20 24 г.



Куркина Н.В.
10.12.24

Принят на собрании трудового
коллектива Протокол № 9
от « 19 » 09 20 24 г.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом. В целях обеспечения соблюдения социально-трудовых, социально-экономических отношений и профессиональных интересов работников, создания благоприятных условий и улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора, на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное казенное учреждение «Социальный приют для детей и подростков «Мечта» в Аксубаевском муниципальном районе» (далее Учреждение) в лице директора Старшининой Любови Михайловны, являющегося представителем учредителя организации именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения в лице их представителя – председателя комитета трудового коллектива Садыковой Гульнары Габдулхаковны.

- Председатель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.2. Стороны признают и обязуются выполнять.

1. Настоящий коллективный договор должен быть доведен до сведения работников коллектива в течении 10 (десяти) дней после его подписания

2. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

3. Работодатель и работники обеспечивают деятельность организации в соответствии с Уставом, должностными инструкциями, соблюдая нормы и правила внутреннего трудового распорядка.

4. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие условия труда, исключить или снизить до минимума возможность непроизводительных потерь (простоев), способствовать социальному развитию ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Мечта» в Аксубаевском муниципальном районе».

5. Работодатель признает Представительный орган работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, льгот и гарантий членам коллектива; разрешения

трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

6. Представительный орган работников обязуется:

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем своих обязательств.

7. Стороны не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств в течение срока действия коллективного договора.

8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Раздел 2. Найм, увольнение.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземпляров каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, и настоящим коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством (глава 11 ТК РФ). При приеме новых работников Работодатель обязуется ознакомить их с настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.3. Работодатель вправе требовать от работников выполнения работ, обусловленных трудовым договором и иных работ, для обеспечения бесперебойного осуществления деятельности Учреждения.

2.4. Работодатель вправе требовать, ежемесячно график работы на сменных работников (ст.103 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре изложить обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст.70, ст.71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.8. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.9. Расторжение трудового договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 13 ТК РФ).

Раздел 3. Оплата и нормирование труда.

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения утвержденный Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012г. №653 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями, внесенными постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.11.2012 N 1036, от 30.01.2013 N 52, от 29.06.2013 N 458, от 24.01.2014 N 36, от 15.02.2014 N 91, от 27.06.2014 N 443, от 29.07.2014 N 553, от 02.08.2014 N 565, от 10.10.2014 N 752, от 22.10.2014 N 775, от 02.04.2015 N 209, от 22.07.2015 N 536, от 03.11.2015 N 833, от 26.05.2016 N 356, от 30.06.2016 N 449, от 16.03.2017 N 144, от 20.06.2017 N 400, от 05.09.2017 N 636, от 26.10.2017 N 809, от 14.06.2018 N 482, от 15.06.2018 N 486, от 16.11.2018 N 998, от 17.07.2019 N 594, от 28.08.2019 N 715, от 22.10.2019 N 952, от 06.12.2019 N 1110, от 02.04.2021 N 212, от 10.04.2021 N 237, от 20.07.2021 N 605, от 26.07.2021 N 645, от 30.10.2021 № 1030), №543 от 10.06.2022, №587 от 20.06.2022, №1002 от 14.09.2022, №409 от 06.06.2024) исходя из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
- выплат компенсационного характера
- выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за наличие ученых степеней и званий;

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты с вредными условиями труда;
- выплаты за совмещении профессий (должностей).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере от оклада -20%.

- нерабочий праздничный день работы оплачивается в двойном размере;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

-оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы,

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 8 % базового (должностного) оклада

Премияльные выплаты работникам составляет не менее – 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов.

Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

3.2. Месячная начисленная зарплата не может быть меньше МРОТ (минимальный размер оплаты труда), установленной в законодательном порядке. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной минимальной оплаты труда по РТ(ст.133 ТК РФ).

3.3. В целях социальной поддержки работников учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера с фонда экономии заработной платы в виде премии в связи с государственными праздниками (23 февраля, 8 Марта, день Республики Татарстан).

3.4. Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в учебных заведениях и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. (Возможно установление доплат к заработной плате этих работников за счет собственных средств) (ст.271 ТК РФ).

3.5. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц 20 числа (за первую половину месяца) и 5 числа (за вторую половину месяца) текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

Путем перечислениям через банк на личный счет работника.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

3.6. При выполнении работ различной квалификации и ' не предусмотренные должной инструкцией, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ, или устанавливается единовременное стимулирующие выплаты и исходя из имеющихся у учреждения средств по приказу Работодателя.

3.7. Оплату труда в выходной и праздничный день (кроме сменных работников) не менее чем в двойном размере или взамен оплаты предоставить ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ).

3.8. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

3.9. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ (ст.236 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.10. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

3.11. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяется Работодателем с учетом мнения комиссии о премировании и материальном стимулировании.

3.12. Изменения в систему оплату труда работников учреждения вносятся в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами, принимаемыми в Российской Федерации и Республики Татарстан, с обязательным письменным уведомлением работника.

3.13. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом предусматривает с учетом финансовых возможностей оказание некоторых видов социальной помощи:

Материальная помощь по решению Работодателя выплачивается в случаях:

- смерти супруга, супруги, родителей, детей, усыновителей, усыновленных Работников или лица, находящегося на его иждивении (по заявлению Работника и при предоставлении свидетельства о смерти) в размере 3000 рублей;

- утраты личного имущества Работников в результате хищения (с причинением значительного ущерба гражданину, крупном, особо крупном размере), пожара, стихийного бедствия и т.п. (по заявлению Работника и при предоставлении соответствующих документов из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) в размере 3000 рублей;

- при особой нуждаемости Работника в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), несчастным случаем, аварией (по заявлению Работника и при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) в размере 3000 рублей;

- смерти Работника (по заявлению представителя (родственника) Работника и при предоставлении свидетельства о смерти) в размере 3000 рублей;

- при рождении ребенка (по заявлению Работника и при предоставлении свидетельства о рождении) в размере не менее 3000 рублей;

- в связи с достижением юбилейной даты сотрудника 55 лет не менее 3000 рублей, 60 лет женщине и 65 лет мужчине - не менее 5000 рублей проработавшим в учреждении: - более 5 лет.

- в целях материального стимулирования на поддержание жизненного уровня (на основании решения комиссии по труду и заработной плате), а именно: - профессиональный праздник «День социального работника»,

Международный женский день 8 марта, День защитника Отечества 23 февраля при наличии экономии фонда оплаты труда.

Раздел 4. Перечень служебных (производственных) упущений в работе, за которые снижается размер стимулирующих выплат за качество.

4.1. Некачественное выполнение своих должностных обязанностей - до 50% премии;

4.2. Несвоевременное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работ, по вине работника - до 50% премии;

4.3. Уклонение от выполнения служебных (трудовых) обязанностей в течение рабочего времени (простой по вине работника), отказ от выполнения общественных работ - до 50% премии;

Другие нарушения трудовой дисциплины - до 50% премии (ст. 192 ТК РФ).

4.4. Условия, при которых выплаты стимулирующего характера не начисляются:

4.4.1. опоздание на работу без уважительных причин или преждевременный самовольный уход, частые отлучки с работы по личным делам, занятие сторонними делами - до 100 % премии;

4.4.2. прогул без уважительных причин - 100% премии;

4.4.3. появление на работе в нетрезвом состоянии - 100% премии;

4.4.4. проявление грубости или иного некорректного отношения к руководству, к гражданам обратившимся в учреждение, наличие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг - до 100% премии;

4.4.5. причинение материального ущерба и аварий по вине работника - 100% премии;

4.4.6. наступление уголовной, административной и другой ответственности - 100 % премии (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Раздел 5. Рабочее время

5.1. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается:

- 40 часов в неделю (руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения) пятидневная рабочая неделя. Режим работы: с понедельника до пятницы с 08.00 до 17.00 часов. Работники пищеблока и охрана сменный график работы.

- 39 часов в неделю (медицинский персонал) сменный график работы.

- 36 часов в неделю (инструктор по труду, социальный педагог и педагог-психолог) пятидневная рабочая неделя. Режим работы: в понедельник с 08.00 до 17.00 часов, с вторника до пятницы с 09.00 до 17.00 часов (инструктор по труду). В понедельник с 09.00 до 18.00 часов, с вторника по пятницу с 10.00 до 18.00 часов (социальный педагог и педагог-психолог).

- 30 часов в неделю (воспитатели) сменный график работы.

Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), утвержденным на общем

собрание работников и утверждается ежемесячно графиком работы для сменных работников.

5.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по письменному заявлению беременной сотрудницы;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением по личному заявлению.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.4. Привлечение работников к работе выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

5.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

5.5.1. при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

5.5.2. при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

5.5.3. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

5.5.4. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа

работников данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Раздел 6. Время отдыха.

6.1. Выходными днями в организации является суббота и воскресенье, кроме сменных работников, где режим работы устанавливается графиком.

6.2. Продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет:

- 60 мин. с 12.00 до 13.00 часов (руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения, инструктора по труду, социального педагога и педагога психолога).

Для сотрудников работающих согласно утвержденному графику, обед прописывается в графике работы.

6.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут 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 (ст.258 ТК РФ).

6.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска только по письменному распоряжению работодателя.

6.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

Продолжительностью 28 календарных дней

- социальному педагогу;
- воспитателям;

- инструктору по труду;

- педагогу-психологу;

Продолжительностью 3 календарных дня

- руководителю.

Продолжительностью 7 календарных дней за особые условия работы

- повару.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцать лет, беременных женщин, инвалидов и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.6. Удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется работникам, имеющим инвалидность (ст.23 ФЗ от 24.11.1995 №181-ФЗ).

6.7. По желанию беременной женщины ежегодный оплачиваемый отпуск может быть ей представлен перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК РФ).

6.8. Работники имеют право на получение без сохранения заработной платы по следующим причинам (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня.

- бракосочетание детей - 2 рабочих дня.

- работникам в случаях рождения ребенка - 1 рабочий день.

- смерти близких родственников - 2 календарных дня

6.9. На основании Постановления Совета Министров Татарской ССР от 14 июля 1991 года №261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТАССР» (с изменениями от 12.02.1992, 24.12.1998, 17.12.2001, 23.12.2003, 28.03.2017) предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет 1 свободный день в месяц, оплачиваемый за счет средств работодателя с сохранением среднего заработка, рассчитываемый по п. 10 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 №922.

6.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18-ти лет 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и в порядке, которые установлены федеральными законами.

6.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, при получении второго высшего образования (на основании справки-вызова учебного заведения) и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения (ст. 128 ТК РФ).

6.12. На основании письменного заявления работника для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа предоставляется 14 дней без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

6.13. На основании письменного заявления работника для санаторно-курортного лечения предоставляется 21 день без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

6.14. Представитель трудового коллектива осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установление режима работы, регулирование рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами (ст. 370 ТК РФ).

6.15. Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно - просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

6.16. Профсоюзный комитет организует чествование работников в связи с торжественными событиями, календарными праздниками новый год, 23 февраля, 8 марта членам профсоюза, выплачивающим профсоюзные взносы

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя (ст. 214 ТК РФ).

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.2.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ)

7.2.2. предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме не менее 0,1% от общих средств на содержание учреждения.

7.2.3. провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда (ФЗ от 28.12.2013 №426-ФЗ).

7.2.4. проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу (должность) работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей,

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.5. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

7.2.6. обеспечить в установленные сроки проведение периодических медицинских осмотров работников в учреждении, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.7. работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев в учреждении и профессиональных случаев.

7.3.Работодатель обязуется обеспечить:

7.3.1.своевременную бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты, а также средствами индивидуальной гигиены (обеспечение туалетной комнаты мылом и туалетной бумагой)в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.3.2. хранение, стирку, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

7.3.4. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

7.3.5. оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения; помещения для приема пищи, комнаты отдыха и психологической разгрузки; создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 216.3 ТК РФ).

7.3.6. перевозку воспитанников в школы, лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям (ст. 216.3 ТК РФ).

7.3.7.предусмотреть возмещение работникам морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также от степени вины причинителя.

7.3.8.обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

- запретить применение труда беременных женщин на работах в ночное время без их личного письменного согласия;

7.3.9.обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- запретить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 года на работах в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе.

7.4.Своевременно информировать органы государственной власти, органы местного самоуправления, филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан, население об аварии на опасном производственном объекте, принимать неотложные меры по защите жизни и здоровья своих работников и населения в случае аварии.

7.5. Работник обязан:

7.5.1. соблюдать требования охраны труда;

7.5.2.правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.5.4.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);

7.5.5.проходить обязательные медицинские осмотры.

7.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1.1 Обязанностью Работодателя является создание необходимых условий для профессионального роста работников, повышения уровня квалификации работников.

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

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

8.1.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу из указанного отпуска.

8.1.5. Работник, признанный по результатам аттестации, не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен Работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью Работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, Работодатель должен руководствоваться п. 3 ч. 1 статьи 81 ТК РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года в соответствии с планом, предоставленным структурными подразделениями. План повышения квалификации работников составляется с учетом мнения Профсоюзного комитета.

8.2.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование 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 обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

8.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной форме обучения и успешно осваивающим эти программы, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, предусмотренные статьей 173 ТК РФ.

8.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, предусмотренным статьями 174-176 ТК РФ.

8.2.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовкой кадров высшей квалификации, в соответствии со статьей 173.1 ТК РФ.

8.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2.7. Организовывать проведение аттестации (соответствии занимаемой должности) работников приюта в соответствии с Положением о порядке аттестации и локальными нормативными актами учреждения. Аттестация работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности. Проведение аттестации работников осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями учреждения. Проведение данной аттестации осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

Раздел 9. Социальное страхование

9.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для избрания и работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию из представителей работодателя и работников в соответствии с Типовым положением, утвержденным Фондом социального страхования РФ 15.07.1994 № 556 а.

9.2. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов №165-ФЗ от 16.07.199г. «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 11.07.2011г. ФЗ 200); №81-ФЗ от 19.05.1995гю «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 28.07.2012г.); №356-ФЗ от 30.11.2011г. «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов, достоверные индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

9.3. Работодатель осуществляет мероприятия по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

Раздел 10. Права и обязательства профкома в учреждении

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. 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.

По заявлениям работников учреждения ежемесячно производить удержания профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы.

10.1.2. 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.

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

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.1.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.1.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

10.1.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.1.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в

пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.1.15. Работодатель предоставляет профкому бесплатное пользование помещения со всем оборудованием, освещением и уборкой, необходимыми для его работы, а также проведения собраний коллектива работников учреждения.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений:

- стороны, представленные комиссиями, ежеквартально рассматривают итоги выполнения коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании.

11.1.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдать 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

11.1.6. Лица виновные в нарушении или невыполнении коллективного договора, а также допустившие действия, препятствующие осуществлению коллективных переговоров и действия, в результате которых не была обеспечена своевременная работа соответствующей комиссии, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11.1.7. Стороны договорились соблюдать и развивать в отношении между собой принципы взаимного уважения и социального партнерства, которые выражаются в следующем:

- равноправие участников коллективных переговоров;
- осуществлении контроля над выполнением принятых обязательств;
- добровольность в принятии обязательств;
- учет реальных возможностей материального, производственно-технического и финансового обеспечения принимаемых обязательств в коллективном договоре
- соблюдение норм законодательства.

11.1.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор
ГКУ «Социальный приют для детей
и подростков «Мечта» в
Аксубаевском муниципальном районе»


Л.М. Старшина
(подпись Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель трудового
коллектива учреждения


Г.Г. Садыкова
(подпись Ф.И.О.)

и скреплено печатью

[illegible]