

601300

Владимирская область,

г. Камешково

ул. Абрамова, д.11-а

тел/факс: 2-49-58

2-33-17

Телефон: 2-23-14

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, «КАМЕШКОВСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»

на 2022 -2024г.г.

От работодателя.

Директор ГКУ ВО

«Камешковский детский дом»

Т.А. Пластинина



От работников

Председатель Совета детского дома

М.И. Осипова

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива

ГКУ ВО «Камешковский детский дом»

Протокол № 5 от 09.09.2022г

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Департамент труда и занятости населения Владимирской области

Рег.№ 12130 от 09.09.2022

Подпись

ФИО

А.В. Григорьев

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в детском доме.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения детский дом и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льготы, преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами (иными нормативными правовыми актами), отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения (в лице их представителя председателя Совета детского дома);
 - работодатель в лице его представителя – Директора Пластининой Татьяны Алексеевны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Совет детского дома обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ.
- 1.9. Перечень локальных нормативных актов:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положения об оплате труда работников;
 - 3) соглашения по охране труда;
 - 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды. Обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и также моющими и обезвреживающими средствами.
 - 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - 6) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
 - 7) положения о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
 - 8) другие локальные нормативные акты.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным (территориальным соглашениями) настоящим коллективным договором.
- 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 приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, 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 с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные, ст. 57 ТК РФ, в том числе объем, учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др., условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)
- 2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждение.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Работодатель обязуется:
 - 3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года, как установлено Законом об образовании (п. 2 ч. 5 ст. 47). Периодичность прохождения повышения квалификации в течение этого периода устанавливает работодатель.
 - 3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
 - 3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалифи-

кационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять сотрудников в письменном уведомлении 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 сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Уведомление сотрудников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения общевыбранного Совета детского дома.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета детского дома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.3. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.5.О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзывы из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ

5.6Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка отцу – 1 день;
- в случае первого брака работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) – 3 дня;
- родителям первоклассников и выпускников – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 день;
- предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.7.Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, или трудовым договором с работником (ст. 111ТК РФ).

6.Оплата и нормирование труда.

6.Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Постановления губернатора от 30.07.2008г. № 544 "Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования".
Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12%;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- Выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслуге лет (медицинским работникам за стаж непрерывной работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты с учетом нагрузки молодым специалистам после окончания педагогического учреждения.

6.2.Оплата труда руководителя учреждения отрасли образования:

На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда

размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные Положением о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования в пределах средств фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

6.3. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

На заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Положением о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Иные выплаты.

Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюза либо уполномоченного лица учреждения, в пределах средств фонда оплаты труда.

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Работодатель обязуется:

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца - за I половину отработанного месяца и 3 число следующего месяца - за II половину отработанного месяца.

6.7. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ.

6.8. Работодатель и (или) уполномоченный представитель, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам по перечню оснований с учетом мнения Совета детского дома, либо уполномоченного лица учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенных 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.

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

8.4.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными

перечнями профессий и должностей.

8.5.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежду и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником 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).

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

8.8.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на рабочие места с учетом мнения профкома либо уполномоченного лица учреждения (ст. 212 ТК РФ).

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

8.10.Осуществлять совместно с профкомом либо уполномоченным лицом учреждения, контроль за состоянием условий охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

8.11.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.12.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГКУ ВО «Камешковский детский дом».

9.2. Стороны договорились и обязуются:

9.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

9.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

9.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

9.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 20 дней со дня получения соответствующего письменного запроса¹.

9.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа Совета детского дома.

9.2.7. Выборный орган Совет детского дома отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу организации, в порядке, установленном Положения о Совете детского дома, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

10.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Совет детского дома до сведения всех членов коллектива.

10.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

10.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на регистрацию в Департамент по труду и занятости населения Владимирской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 9

) листов


Т.А. Пластинина
Директор ГКУ ВО
«Камешковский детский дом»