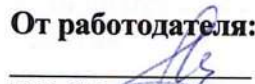


**Коллективный договор**  
**Санкт-Петербургского государственного бюджетного**  
**учреждения центр для детей-сирот и детей,**  
**оставшихся без попечения родителей**  
**«Центр содействия семейному воспитанию № 6»**  
**на 2021-2024 годы**

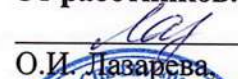
**От работодателя:**

  
\_\_\_\_\_  
Е.В. Мусатова,  
директор СПб ГБУ  
«Центр содействия семейному  
воспитанию № 6»  
М.П.


**ПРИНЯТ**

на собрании трудового  
коллектива 21.09.2021

**От работников:**

  
\_\_\_\_\_  
О.И. Паварева,  
председатель первичной  
профсоюзной организации



Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
22 " сентября 2021 г.  
рег. № 15044/21-КФ  
Подпись 

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), действующим законодательством Российской Федерации, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза - Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.
- работодатель - Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 6» в лице его представителя - директора Мусатовой Елены Владимировны.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ).

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

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении центре для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 6» (далее – учреждение).

1.6. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.7. Стороны признают, что уровень экономического развития учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.8. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за предоставлением социальных, медицинских и образовательных услуг, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.9. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.10. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.11. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.14. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## **II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

### **Работодатель:**

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений в учреждении осуществляет с учетом основных принципов, установленных в ст. 2 ТК РФ.

2.2. Соблюдает предусмотренный ТК РФ порядок приема и увольнения работников.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями
- уставом учреждения
- коллективным договором
- правилами внутреннего трудового распорядка
- положением о материальном стимулировании работников.

После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу
- инструкцией по охране труда
- другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. 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 положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, работодатель может устанавливать срок испытания до 3-х месяцев в порядке, установленном ст. 70 ТК РФ.

В период срока испытания на работников распространяется гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством.

Для отдельных категория работников (заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, его заместитель) срок испытания может устанавливаться до 6-ти месяцев.

2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, права и

обязанности Работодателя и Работника, условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, рабочее время и время отдыха, льготы и меры социальной поддержки и др.

2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.п.) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 372 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества групп, контингента воспитанников, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

По личному заявлению сотрудника и в соответствии с Трудовым Кодексом может быть установлен неполный рабочий день, неполная нагрузка. В случае установления работнику по его инициативе неполного рабочего дня, неполной нагрузки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с изменениями в учебной нагрузке на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск в письменном виде.

2.11. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев сокращения количества групп, численности воспитанников.

2.12. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (руководитель, заместитель руководителя, другие работники), а также педагогическим работникам других учреждений и работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работникам.

2.14. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, как правило - суббота. В зависимости от особенностей и характера должностных обязанностей работника, по

взаимной договоренности второй выходной день может предоставляться в иной будний день. В организациях, приостановка работы в 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.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - сокращения количества групп, численности воспитанников;
  - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином, летний период (во время выезда воспитанников в оздоровительный лагерь) и в других случаях);
  - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Сотрудникам, работающим в выездном лагере, вводится суммированный учет рабочего времени за месяц (вахтенный метод).

2.16. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек установлены Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» и ст. 66 ТК РФ.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке, установленном Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

2.17. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77, 81, 83 Трудового Кодекса РФ.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

#### **Профсоюз:**

2.19. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.20. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.21. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

### **III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

#### **Работодатель:**

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового Кодекса РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников учреждения и их переподготовке.

3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.5. Включает в состав аттестационной комиссии, при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

#### **Профсоюз:**

3.7. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками учреждения.

3.8. Принимает участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

3.9. Осуществляет контроль соблюдения норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

### **IV. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

#### **4. Стороны исходят из того, что:**

4.1. Оплата труда всех работников учреждения осуществляется на основе размера базовой единицы, принимаемой для расчета дополнительных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливаемого законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежащего ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительных цен).

4.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), утвержденный постановлением Правительства Санкт-Петербурга.

4.3. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу, установленные для конкретной категории работников.

4.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются постановлением Правительства Санкт-Петербурга исходя из стажа работы (коэффициент

стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в штате управления учреждением (коэффициент уровня управления).

4.5. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений и филиалов применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления учреждением.

4.6. Для определения размера должностного оклада педагогических, медицинских работников, специалистов и служащих учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент стажа работы, коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

4.7. Оплата труда рабочих учреждения производится на основе тарифной сетки, утверждаемой постановлением Правительства Санкт-Петербурга.

4.8. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент устанавливаемого разряда оплаты труда в соответствии с тарифной сеткой.

4.9. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышении размера до 20 процентов за специфику работы, а в ряде случаев – до 30 процентов. Кроме того, производится доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 ч) в размере 50% к тарифной ставке.

4.10. Процент повышения размера тарифной ставки (оклада) рабочим учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда, за специфику работы устанавливается распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

4.11. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 8-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

4.12. Размеры и виды доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, порядок и условия их применения устанавливаются самостоятельно учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.13. При определении размера и вида доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения, порядка и условий их применения учитывается мнение профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками учреждения представительного органа.

4.14. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, устанавливаются согласно должностному окладу заменяющего сотрудника.

4.15. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с положением о материальном стимулировании работников, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения трудового коллектива учреждения.

4.16. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в учреждении, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга, регулирующим систему оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических (медицинских) работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической

(медицинской) работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.17. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца безналичным путем. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

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

- оплату труда исходя из величины базовой единицы, устанавливаемой ежегодно постановлением Правительства Санкт-Петербурга и размеров базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты по показателям эффективности деятельности работников;

- другие выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения.

4.19. Изменение размеров ставки заработной платы (должностных окладов) работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической (медицинской) работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение коэффициента оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого коэффициента оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.20. На работников, выполняющих работу без занятия штатной должности, на начало года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.21. Наполняемость групп, установленная постановлением Правительства РФ от 24.05.2014 № 481, является предельной нормой обслуживания, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

При незапланированном сокращении детей в группах Работодатель вправе объединять группы (перестраивать), при этом сохраняя заработную плату работников по тарификации.

4.22. Работодатель обязуется:

4.22.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в



порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

4.22.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.23. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

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

#### **Работодатель:**

4.25. Обеспечивает наличие расчетного листка заработной платы для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

4.26. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.27. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

4.28. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.29. Производит дополнительную оплату работникам учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.30. Производит доплаты работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, действующим в учреждении.

4.31. Предупреждает работников персонально под личную подпись не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.32. Устанавливает надбавку к заработной плате работников при работе в неблагоприятных условиях, производит оплату за работу в ночное время.

4.33. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (аварийной ситуации) в размере не ниже 3/4 среднего заработка работника.

4.34. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.35. Выдвигает кандидатуры работников учреждения совместно с первичной профсоюзной организацией за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

#### **Профсоюз:**

4.36. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии учреждения.

4.37. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств по оплате труда.

4.38. Принимает участие в разработке Положения о материальном стимулировании работников, распределении стимулирующих надбавок и фонда экономии, осуществляет контроль за правильностью его применения.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

### **Работодатель:**

5.1. Устанавливает режим работы учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ.

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, методические объединения, собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. 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.

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

5.8. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало года, издает об этом приказ.

5.9. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.10. Составляет расписание занятий и внеурочных мероприятий.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.12. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и медицинских работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи (воспитателям и младшим воспитателям - в рабочее время одновременно с воспитанниками). Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Обеспечивает дежурство администрации, педагогических и медицинских работников по учреждению.

5.16. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации не позднее 05 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 7 до 14 календарных дней предоставляется работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней может предоставляться работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 116 ТК РФ)

5.19. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.20. Предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в согласованное время, следующим категориям работников:

- 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;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, следующим категориям работников:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 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, 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.22. Работникам, работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, работодатель предоставляет один раз в три года освобождение на один рабочий день для прохождения диспансеризации, с сохранением среднего заработка.

Указанным выше работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, а также в течение 5 лет до наступления права на получение указанных пенсии, работодатель предоставляет один раз в год освобождение от работы на два рабочих дня для прохождения диспансеризации, с сохранением среднего заработка.»

5.23. Женщинам, работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, один раз в год предоставляется один рабочий день для прохождения медицинского осмотра в женской консультации, с сохранением среднего заработка.

#### **Профсоюз:**

5.24. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

5.25. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.26. Осуществляет контроль по соблюдению норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

#### **Работодатель:**

6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работников. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном с первичной профсоюзной организацией совещании.

6.3. Осуществляет совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников вопросам охраны труда в соответствии с действующими нормативными документами.

6.5. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

6.7. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации. (ст. 212 ТК РФ).

6.8. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.9. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

6.10. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

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

6.12. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев, произошедших в учреждении.

6.13. Изучает условия труда на рабочих местах и производит доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.

6.14. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. Проводит специальную оценку условий труда в учреждении и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

6.16. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.

6.17. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

6.19. 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 оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.20. Обеспечивает и организует прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.21. Оказывает содействие специалисту по охране труда, 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 здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

#### **Профсоюз:**

6.22. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.23. Принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и отопительному сезону.

6.24. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.25. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.26. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и

производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

6.27. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.**

### **Работодатель:**

7.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых вопросов, в том числе жилищных: ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Создает работникам учреждения условия для приема пищи (предоставляет помещение и оборудование).

7.4. Организует оздоровительную работу для работников учреждения.

7.5. Работодатель вправе предоставить работнику, отработавшему в учреждении не менее 10 лет, материальную помощь на оздоровление при уходе работника в очередной отпуск в размере одной базовой единицы, но не чаще одного раза в 10 лет.

Количество работников в год, имеющих право получить материальную помощь на оздоровление, рассчитывается исходя из финансовых возможностей работодателя, и не может превышать 10 человек.

Очередность получения материальной помощи на оздоровление составляется следующим образом:

- первоочередное право приобретает работник, отработавший в учреждении дольше остальных,

- при одинаковом количестве отработанных в учреждении лет первоочередное право приобретает работник, являющийся членом Профсоюза, а при отсутствии таковых – с большим стажем работы в системе социального обслуживания граждан,

- по истечении 10 лет с момента реализации права на материальную помощь на оздоровление, работник имеет право на получение указанной помощи после обращения за материальной помощью всех работников, имеющих на это право и получающих ее впервые.

### **Профсоюз:**

7.6. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов.

7.7. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.8. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

7.9. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.10. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **Работодатель:**

8.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и

Федерального закона РФ № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3. Обязуется предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае, если работник уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

8.5. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- составлении Правил внутреннего трудового распорядка;
- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

8.6. Принимает решения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7. Производит увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации..

8.8. Рассматривает с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации 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);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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

ТКРФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.9. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

8.10. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.11. Включает членов первичной профсоюзной организации. в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12. Устанавливает доплату членам выборных профсоюзных органов в соответствии с Положением о доплатах и надбавках.

8.13. Обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ (с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.14. При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **9. Обязанности:**

9.1. 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль по соблюдению Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4. 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.

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

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль



по своевременному назначению и выплате работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с территориальной организацией профсоюза по обеспечению детей работников новогодними подарками.

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

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

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

9.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, медицинскую помощь нуждающимся членам профсоюза.

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

## **Х. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Коллективный договор вступает в силу с

10.2. Срок действия договора три года. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

10.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления форс-мажорных обстоятельств.

10.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.5. В случае реорганизации учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

10.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.7. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

10.8. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.9. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

10.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

10.11. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

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

10.13. Коллективный договор обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива учреждения.

10.14. Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную силу.

## **XI. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

11.1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

11.2. Приложение № 2 «Соглашение по охране труда».

11.3. Приложение № 3 «Положение о материальном стимулировании работников».

11.4. Приложение № 4 «Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда».