

Представитель трудового
коллектива
Заведующая стационарным
отделением
ГАУ «ЦСПС и Д
города Качканара»

Т.Н.Волегова

«16» июня 2018 год

Директор



**Коллективный договор
Государственного автономного учреждения
социального обслуживания Свердловской
области
«Центр социальной помощи семье и детям
города Качканара»**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное учреждение службы
занятости населения Свердловской области
"Качканарский центр занятости"

"02" августа 2018 г.

Запись за № *17-KD*

г. Качканар

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям
города Качканара»
2018-2021 г.г.

СОДЕРЖАНИЕ:

| | |
|---|---------|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | стр. 3 |
| 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ | стр.4 |
| 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ..... | стр. 5 |
| 4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА..... | стр. 7 |
| 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ..... | стр. 8 |
| 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ..... | стр. 9 |
| 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА..... | стр. 10 |
| 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА..... | стр.11 |
| 9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ..... | стр. 11 |

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении социального обслуживания Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям города Качканара» (ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара»), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» далее «*Работодатель*» в лице директора учреждения;

- Работники ГАУ «ЦСПСиД г. Качканар (трудовой коллектив) в лице представителя трудового коллектива далее «*Работники*»

1.3 Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по - социально-трудовым отношениям между Работниками и Работодателем, которые устанавливают нормы оплаты и другие условия труда, социальные льготы и гарантии, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара», включая совместителей.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, структуры, типа ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара», расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания обеими сторонами и действует до заключения нового или изменения действующего, но не более 3-х лет. Настоящий коллективный договор считается продленным на тот же срок и на тех же условиях, если до окончания действия ни одна из сторон не заявит о его прекращении или изменении, либо о заключении нового договора. Решение о продлении Коллективного договора принимается на общем собрании Трудового коллектива.

1.7. В течение срока действия коллективного договора, любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений, изменений, продления срока действия или заключения нового договора.

1.8. В случае изменения правовых норм, а также в случае принятия в период действия настоящего Коллективного договора ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих отношения, указанные в настоящем договоре, а также улучшающих социально-экономическое и социально-правовое положение

Работников, издаются дополнительные соглашения об изменении условий Коллективного договора, являющиеся его неотъемлемой частью.

1.9. Внесение изменений, дополнений и подготовка проекта коллективного договора осуществляется на основании письменного предложения любого работника учреждения. Принятие решения производится с учётом мнения коллектива – путём письменного опроса, либо решением общего собрания. Решением коллектива считается решение, за которое проголосовало большинство членов трудового коллектива.

1.10. Во исполнение настоящего Коллективного договора в ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» могут приниматься локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа (Представителя трудового коллектива). Локальные правовые акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.11. Работодатель признает Представителя трудового коллектива в качестве единственного представительного органа Работников при решении всех социально-трудовых вопросов в ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара».

1.12. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения взятых на себя обязательств до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за оплату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), выполнение Работником правил внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения Работников ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), который заключается при приеме Работника на работу. С Работниками, состоящими в трудовых отношениях с Работодателем, при переходе на эффективный контракт, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Об изменении условий трудового договора Работник предупреждается письменно за 2 месяца.

2.3. Работники осуществляют свою трудовую функцию на рабочих местах согласно заключенному трудовому договору (эффективному контракту), в соответствии с должностными инструкциями для каждой категории Работников, разработанными на основании профессиональных стандартов.

2.4. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Квалификация работника - уровень знаний, умений профессиональных навыков и опыта работы работника.

Если Трудовой кодекс, другой федеральный закон или нормативный правовой акт устанавливает требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, тогда Работодатель применяет профессиональные стандарты в части указанных требований. Если Трудовой кодекс, федеральный закон предусматривают право на компенсации и льготы за работу на определенных должностях или устанавливают ограничения, тогда профессиональный стандарт обязателен в части наименования должности и требований к квалификации.

В остальных случаях Работодатель применяет профстандарты с учетом особенностей технологий и организации труда в ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» в качестве основы, чтобы:

- определить трудовые функции, требования к квалификации работников, в том числе при приеме на работу;
- организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников;
- тарифицировать работы.

2.5. Условия, включаемые в трудовой договор (эффективный контракт), не могут ухудшать положения Работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Свердловской области, отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.6. Ведомственные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые отношения, устанавливающие (изменяющие) условия труда, оплату труда, доводятся до сведения Представителя трудового коллектива в течение 3-х дней со дня их официального поступления в ГАУ ЦСПСиД г. Качканар».

2.7. В целях предотвращения негативных последствий в связи с сокращением численности или штата работников, работающих в ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» Работодатель, по согласованию с Представителем трудового коллектива, вправе принимать следующие меры:

- ограничивать прием новых работников;
- переводить работников, с их согласия, на другую работу внутри ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара», согласно вакантных должностей;
- вводить неполный рабочий день для отдельных работников, с их согласия;
- расторгнуть трудовые договоры с совместителями.

2.8. Работодатель гарантирует, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица, пред пенсионного возраста (за три года до пенсии), работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической и социальной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

3. Условия оплаты труда по системе эффективный контракт, нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и перечисления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с законами, а так же нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.2. Оплата труда Работников ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правительства Свердловской области и локальными нормативными актами, а в частности «Положением по оплате труда сотрудников ГАУ «ЦСПС и Д г. Качканара»

3.3. Заработная плата Работников включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) Работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

3.5. Сотрудникам, размеры окладов (должностных окладов) по должностям которых не определены ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению директора в зависимости от сложности труда. Директор устанавливает размеры окладов (должностных окладов) Работников с учётом требований профессиональных стандартов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы. Директор имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их увеличения, исходя из объёмов финансового обеспечения.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) Работников, а также порядок назначения и выплат компенсационного характера установлены в Положении об оплате труда работников ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» от 01.02.2018 г.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников, Положением о премировании, трудовым договором (эффективным контрактом) и производятся с учетом разработанной в учреждении. Методики о критериях, показателей эффективности деятельности работников и порядке их применения. Выплаты направлены на создание у Работников материальной заинтересованности. в достижении тех критериев, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам и выплатам компенсационного характера.

Показатели эффективного контракта, критерии качества эффективности и другие условия эффективного контракта могут быть отличны для различных категорий Работников.

3.8. Об изменении условий оплаты труда Работодатель извещает Работников и Представителя трудового коллектива за два месяца в письменной форме.

3.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором (эффективным контрактом не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда работников.

3.10. Юбилеям 50, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин, в связи с празднованием Дня социального работника, в связи с праздничными днями Работодатель производит единовременное премирование. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются Работникам ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются. Условия и порядок единовременного премирования определяется Положением об оплате труда, учитывая при этом обеспечение финансовыми средствами и экономию по фонду оплаты труда.

3.11. Работникам учреждений производится выплата за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. С 22 часов до 6 часов в размере 50 процентов части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на месячное количество рабочих часов (в редакции постановления Правительства Свердловской области от 10.03.2011 № 211-ПП). Доплата за работу в ночное время может изменяться в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами Правительства РФ ведомственными нормативными актами.

3.12. Заработная плата за месяц Работника с учетом доплат, стимулирующих выплат, премий, а также выплат за работу в особых климатических условиях (уральский коэффициент), иных компенсационных выплат, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

3.13. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Размер гарантий за работу во вредных (опасных) условиях труда:

- водитель – 4 % от оклада;
- повар-12%
- оператор стиральных машин-12%
- уборщик служебных помещений-4%.
- кухонный работник- 12%

Выплата за особые условия труда работникам производится всем должностей работникам, с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии со статьей 371 ТК РФ.

При определении размера выплаты за особые условия труда учитываются тип учреждения, а также должность и условия труда в указанном учреждении.

| Тип учреждения | Размер выплаты за особые условия труда, процентов |
|---|---|
| Отделение реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями (Тип 1) | 40 |
| Центр социальной помощи семье и детям (Тип 2) | 35 |

Перечень учреждений, отнесенных к соответствующему типу учреждений, приведен в Приложении № 2 к «Положению об оплате труда»

3.14. Заработная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, может предоставляться другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.15. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон, о чем между сторонами составляется дополнительное соглашение к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.16. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 99 ТК РФ – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы(смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

На основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочная работа не должна превышать 4 часов в день и не более 120 часов в год.

В тех случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени, устанавливается сверхурочный учет рабочего времени.

В случае, когда при осуществлении служебного задания, междугородной перевозки сотрудникам необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха, продолжительность ежедневной работы может быть увеличена.

3.17. Сотрудники учреждения могут направляться в служебные командировки по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного задания (поручения) вне места постоянной работы.

Служебные командировки оплачиваются по среднему заработку. Средний заработок, сохраняемый на время командировки, может оказаться и меньше суммы, рассчитанной исходя из оклада. Работодатель вправе возместить работнику разницу в пользу работника.

При суммированном учете рабочего времени. Для оплаты труда служебной командировки нужно брать среднечасовой заработок.

3.18. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые две недели в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором 12 и 26 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке.

3.19. Гарантии и компенсации.

- Руководитель и Представитель трудового коллектива содействуют развитию и совершенствованию системы повышения профессионального уровня и переподготовки кадров и принимают меры по обеспечению их устойчивой работы.
- Работники имеют право на переподготовку и получение дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.
- В случае направления Работника для повышения квалификации, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы
- Необходимость переподготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.
- Форма переподготовки и получение дополнительного профессионального образования Работников, необходимых профессий и специальностей, в том числе направление сотрудников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.
- В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.
- Предоставление гарантии Работникам, совмещающим работу с обучением, в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух аккредитованных образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

- Работники имеющие удостоверение «Ветеран боевых действий» обучаются по профессии за счет средств работодателя.

- При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение рабочего места работы (должности) и среднего заработка, а так же возмещение расходов (по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства, суточные в размере 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, а так же иные расходы, произведенные работником с разрешения Работодателя учреждения, связанных со служебной командировкой.

- Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случае сдачи ими крови и ее компонентов. В день сдачи крови и ее компонентов, а так же день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае, сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной день или нерабочий и праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок.

3.20. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) учреждения, либо сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.21. При уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск при чрезвычайных обстоятельствах, возникших в семье Работников (пожар, похороны члена семьи) Работникам выплачивается материальная помощь на основании личного заявления при наличии экономии Фонда оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных источников. Размер материальной помощи определяется директором учреждения.

4. Режим труда и время отдыха.

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком (циклограммой) работы каждого Работника,

утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора (эффективного контракта).

4.2. Учреждение работает в круглосуточном режиме.

4.3. Для Работников Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, учетный период – год.

Продолжительность рабочего времени определяется графиком работы. Правилами внутреннего трудового распорядка.

График работы:

Понедельник – четверг: с 8.15 до 17.00 часов.

Пятница с 8.15 до 16:00 часов.

Общими выходными днями в Учреждении являются - суббота, воскресенье. Для некоторых категорий работников выходные дни определяются в соответствии графика сменности.

4.4. В течение рабочей смены Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его продолжительность:

Аппарат Центра и специалисты отделений: с 12:30 ч. – 13:03 ч.

В течение рабочей смены аппарату Центра и специалистам отделений предоставляются специальные перерывы по 15 мин. В 10-00ч., 15-00ч.

Специальные перерывы входят в расчёт времени работы в течение рабочей смены. Присоединение времени регламентированного перерыва к времени обеденного перерыва не допускается.

4.5. Для некоторых категорий Работников (поваров, сторожей, младших воспитателей, воспитателей, оператора стиральных машин) устанавливается сменный режим работы. Для этих категорий Работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за отчетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов.

Графики сменности, утверждаются директором (в его отсутствие заместителем директора по реабилитационной работе) доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения графика в действие. Графики сменности устанавливаются:

- воспитателям Отделения реабилитации несовершеннолетних (временный приют);

- младшим воспитателям Отделения реабилитации несовершеннолетних (временный приют);

- поварам структурное подразделение организации питания;

- операторам стиральных машин структурное подразделение бытового обслуживания;

- сторожа (вахтеры) структурное подразделение обслуживания и содержания зданий и территорий.

Работодатель, без ущерба для учреждения, по согласованию Сторон, производит подмену Работников в сменах.

4.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (непрерывный производственный процесс), Работнику предоставляется возможность: отдыха и приема пищи в рабочее время в отведенных для этого местах.

К работам с непрерывным производственным процессом относятся следующие работы:

- повар;
- сторож;
- младший воспитатель;
- воспитатель;
- оператор стиральных машин

В работе с непрерывным производственным процессом сменщику запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего. Работник докладывает об этом руководителю подразделения, который обязан незамедлительно принять меры по замене сменщика.

Порядок предоставления выходных дней категориям Работников, указанных в п.4.5, определяется трудовым договором, должностной инструкцией Работника и графиком сменности каждого Работника. В соответствии со ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.7. Работники с ненормированным рабочим днем:

- директор,
- заместители директора,
- главный бухгалтер,
- заведующая отделением реабилитации несовершеннолетних (временный приют);

4.8. Работодатель вправе направить Работника на неопределенный срок в служебную командировку для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок направления Работника в служебную командировку регулируется действующим законодательством о труде.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

4.11. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

- по личному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка - инвалида до 18 лет), инвалида, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с

пожеланиями работника и с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

4.12. При наличии лицензии о дополнительном образовании и медицинской лицензии установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для педагогов дополнительного образования (музыкальный работник, инструктор по труду, педагог дополнительного образования);
- медицинская сестра;
- медицинская сестра диетическая;
- фельдшер;

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными - разовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом: отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.15. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.16. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 120 часов в год.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен написать заявление о предоставлении отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, ст. ст. 124 - 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

Работникам, работающим по педагогической лицензии, предоставляется отпуск в 56 календарных дней: для педагогов дополнительного образования (музыкальный работник, инструктор по труду, педагог дополнительного образования)

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня, согласно ст. 116, ст. 119 Трудового кодекса РФ:

- директору;
- заместителям директора;
- главному бухгалтеру;
- заведующей отделения реабилитации несовершеннолетних (временный приют);

4.19. Дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, производится по результатам специальной оценки условий труда:

- медицинская сестра - 12 календарных дней;
- фельдшер - 12 календарных дней;
- повар - 7 календарных дней;
- оператор стиральных машин - 7 календарных дней;

4.20. Ежегодно предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери и сотрудникам-пенсионерам.

Указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий год не допускается.

4.21. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.22 Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в 30 дней, а также предоставляются по желанию работника дополнительные дни отдыха согласно 128-й статье ТК РФ. до 60 календарных дней ежегодно без сохранения заработной платы на этот период.

4.23 Работникам имеющим удостоверение «Ветеран боевых действий» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время и предоставляется отпуск сроком до 35 календарных дней в году без сохранения заработной платы.

5. Социальные гарантии и компенсации.

5.1. Сотрудники имеют право на получение отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- регистрацией брака - 3 календарных дня;
- смертью близких родственников - 3 календарных дня;

5.2. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ), также в связи:

- рождением ребенка - 5 календарных дней;
- связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для сопровождения ребенка работника в первый класс 1 сентября - 1 календарный день;

5.3. В пределах средств фонда оплаты труда ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара» выделенного на соответствующий финансовый год по решению Работодателя учреждения осуществляется:

- выплата материальной помощи работникам в связи с юбилейной датой Работника (с 50-летием и уходящим на пенсию по старости (55-летием женщин и 60-летием мужчин), смерть близких родственников (родители, дети, муж (жена)). Материальная помощь может оказываться в размере не более 2-х (двух) должностных окладов в год.

5.4. Работодатель производит выплату единовременного вознаграждения Работнику при получении Работником отраслевых наград и почетного звания.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства,

6.1.4. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.1.5. Работодатель обеспечивает Работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с наименованием работ и

производственных факторов согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

6.1.6. Работодатель обеспечивает Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с наименованием профессии (должности), согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н.

6.1.7. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.1.8. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) за счет средств учреждения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в порядке, установленном действующим законодательством.

6.1.9. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.1.10. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.11. Работодатель может поручить лицу, прошедшему соответствующее обучение проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.12. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.1.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве в соответствии с федеральным законом.

6.1.14. Оказывать содействие 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 принимать меры к их устранению.

6.1.15. Своевременно вносить изменения в инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ.

6.1.16. В целях поддержания здоровья на рабочем месте и профилактики ВИЧ – инфекций на рабочих места включить следующие мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа:

- назначить ответственное лицо за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ - инфекции и создание рабочей группы по координации и контролю работы по профилактике ВИЧ-инфекции в учреждении;
- назначить исполнителей мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции;

- обучить ответственных лиц и исполнителей мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции;
- включить вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;
- проводить инструктажи по профилактике ВИЧ-инфекции с последующим анкетированием;
- тиражировать информационные материалы по профилактике ВИЧ-инфекции для распространения среди работников учреждения;
- проводить мониторинг эффективности профилактических мероприятий.

7. Гарантии работников предприятия.

Участие в управлении предприятием.

- 7.1. Работодатель создаёт условия для деятельности Работников в соответствии с ТК РФ, другими Законами и Коллективным договором.
- 7.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего трудового распорядка с учётом мнения Работников.
- 7.3. Работодатель рассматривает внесённые Работниками предложения по социально – трудовым вопросам и создаёт условия для участия Работников в заседаниях при их рассмотрении.
- 7.4. Работодатель предоставляет Работникам помещения для проведения собраний.
- 7.5. Работодатель заблаговременно информирует Работников о возможных организационно – структурных изменениях учреждения, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы Работников.
- 7.6. Стороны официально информируют друг друга о применяемых решениях по вопросам, включенным в Коллективный договор и по другим социально – экономическим вопросам.
- 7.7. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения предложений Работников об устранении выявленных нарушений условий Коллективного договора или норм трудового законодательства сообщить Работникам о результатах рассмотрения данных предложений и принятых мерах.

8. Гарантии деятельности Представителя

(совета, представительного органа) трудового коллектива.

8.1. Представитель (совет) трудового коллектива является выборным, постоянно действующим органом, осуществляющим свои функции и права от имени всего трудового Коллектива учреждения.

8.2. В своей деятельности Представитель (совет) трудового коллектива руководствуется законодательными и нормативными документами, регламентирующими деятельность учреждения.

8.3. В условиях функционирования Представитель (совет) трудового коллектива обеспечивается взаимодействие администрации с трудовым коллективом, общественными организациями, отдельными членами коллектива в вопросах:

- совершенствования условий труда, охраны жизни и здоровья работников Учреждения,
- защите законных прав и интересов сотрудников Учреждения, содействие созданию в трудовом коллективе Учреждения спокойной, рабочей атмосферы, нормального психологического климата;
- организации и проведении мероприятий с сотрудниками Учреждения.

8.4. Представитель (совет) трудового коллектива объединяет и централизует функции управления различных подразделений Учреждения и реализует идеи самоуправления через трудовой коллектив.

8.5. В своей деятельности Представитель (совет) трудового коллектива подотчетен общему собранию трудового коллектива Учреждения.

9. Обязательства Представителя (совета, представительного органа) трудового коллектива.

9.1. Содействует обеспечению оптимальных условий труда для Работников Учреждения.

9.2. Проводит разъяснительную и консультационную работу среди Работников Учреждения об их правах и обязанностях.

9.3. Оказывает помощь администрации Учреждения в планировании общих собраний трудового коллектива.

9.4. Принимает участие в контроле и организации контроля за соблюдением администрацией законодательства в сферах труда, заработной платы, охраны труда и техники безопасности, соблюдения санитарно - гигиенических правил и норм, противопожарных и антитеррористических мероприятий участие в расследовании несчастных случаев, нарушений трудовой дисциплины, должностных обязанностей.

9.5. Участвует в оценке уровня социального развития коллектива, изучении потребностей и интересов Работников.

9.6. Рассматривает мероприятия по сохранению здоровья, обеспечению безопасных условий, повышению культуры и эстетики труда.

9.7. Вносит предложения по улучшению условий труда;

10. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации.

10.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. При невыполнении положений Коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют руководителей, подписавших Коллективный договор. Стороны Коллективного договора проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

10.4. Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Подписанный сторонами Коллективный договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

10.7 Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на заседаниях трудового коллектива и доводятся до сведения руководства ГАУ «ЦСПСиД г. Качканара»».