

**Министерство социальной политики Свердловской области**

**Государственное казенное учреждение социального обслуживания Свердловской области**

**«Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних  
Орджоникидзевского района города Екатеринбурга»**

**(ГКУ «СРЦН Орджоникидзевского района города Екатеринбурга»)**

Ползунова ул., д.51, Екатеринбург, 620057

тел/факс: (343) 306-55-54

E-mail: edd\_32@mail.ru

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2018 – 2021 годы**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних Орджоникидзевского района города Екатеринбурга».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орджоникидзевского района города Екатеринбурга» (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по регулированию трудовых и социально-экономических отношений государственных гражданских служащих и работников системы социальной защиты населения Свердловской области, Министерством социальной политики Свердловской области, Свердловским областным комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
- Работники» ГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Орджоникидзевского района города Екатеринбурга», являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
  - Работодатель – в лице его представителя – директора. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5 Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.10 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.11 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящий коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3 При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4 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.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6 Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной трудовым договором работой в течение срока его действия.

2.7 Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных ТК РФ.

2.8 По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора (эффективного контракта) только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, а также введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату(путем совмещения или совместительства) и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (дополнительную нагрузку) (ст. 72-75 ТК РФ)).

2.9 О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, ст.162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (с. 77 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию работников не реже, чем 1 раз в три года.

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

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 175 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием за счет внебюджетных источников).

### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации учреждения – не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года (и другие категории работников).

4.1.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180,181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

4.3 Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4 Проекты нормативных правовых актов, затрагивающие социально-трудовые интересы работников системы социальной защиты населения Свердловской области, разрабатываются самостоятельно в учреждениях руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Ведомственные нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся до сведения соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций в течение 3-х дней со дня их официального поступления в Министерство, управления социальной политики, учреждения.

4.5 Для рассмотрения трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Работа комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со статьей 387 ТК РФ.

4.6 Руководство учреждения рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников - членов профсоюза к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными грамотами и наградами Российской Федерации.

## **5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

5.1 Режим рабочего (служебного) времени и времени отдыха работников, время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2 Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых

законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

- 5.3 Составление графика работы педагогов осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.
- 5.4 В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка педагог-психолог, психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, культ организатор в период летних каникул с июня по август с письменного согласия работника могут быть привлечены к воспитательной работе с детьми в группе и загородных лагерях (санаториях).
- 5.5 Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.6 Для отдельных работников при необходимости, локальными нормативными актами учреждения может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.
- 5.7 При установлении ненормированного рабочего дня работникам, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет не менее трёх календарных дней.
- 5.8 Работа в выходные дни, нерабочие праздничные дни организуется по скользящему графику в связи с круглосуточной и круглогодичной работой учреждения. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.
- 5.9 Работникам учреждения предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы продолжительностью 28 календарных дней, если иное не установлено законодательством.
- 5.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.11 По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12 Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится работникам не позднее чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.13 Обязательными к предоставлению являются отпуска по личным заявлениям работников:

- женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя;

- усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- мужчине в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, в удобное для него время согласно графику отпусков.

5.17 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой соглашением сторон;

- по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов - продолжительностью 3 календарных дня в течение года;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - продолжительностью до 14 календарных дней в течение года;

- работающим инвалидам - продолжительностью до 60 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 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;

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - продолжительностью до пяти календарных дней.

5.14 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4

дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых за счет средств социального страхования.

5.15 Родителям, имеющим детей - школьников 1 - 4 классов, предоставляется дополнительный выходной день (1 сентября) с сохранением заработной платы.

5.16 Работодатель предоставляет работнику, имеющему ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для них время.

## **6. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующими нормативными документами:

- Постановление Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ГТП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;
- Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области»;
- Постановление Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 226-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)».

6.2. Оплата труда, перечень, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в локальных нормативных актах учреждений (Положении об оплате труда, Положении о стимулировании и др.), трудовом договоре (эффективном контракте).

6.3. Размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

6.4 Работникам учреждения обеспечивается своевременная индексация заработной платы при принятии соответствующих нормативных правовых актов Свердловской области.

6.5 Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.6 Задержка заработной платы не допускается.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день



фактического расчета включительно, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7 Каждый работник учреждения получает расчётные листки по заработной плате самостоятельно у руководителей отделений (заместителей директора) или в бухгалтерии учреждения (у бухгалтера по расчету заработной платы).

6.8 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статей 153 ТК РФ.

6.9 С согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату (по совмещению).

6.10 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.11 По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В пределах фонда оплаты труда Учреждение определяет штатную численность сотрудников в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств (Учредителем – Министерством социальной политики). Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, определяются в соответствии с уставными целями учреждения, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002г №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по ПКГ в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер оплаты труда конкретного работника определяется при заключении Трудового договора (эффективного контракта/ дополнительного соглашения) к Трудовому договору между Работником и Работодателем. При выполнении работником должностных обязанностей при совместительстве по согласованию с работником работодатель заключает второй эффективный контракт.

## **7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель обязуется:

7.1 В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

7.2 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты согласно данных аттестации рабочих мест.

7.3 Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

7.4 Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011.

7.5 Проводить мероприятия по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.6 Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам спец оценки рабочих мест, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно «Отчета о проведении специальной оценки условий труда».

7.7 По результатам спец оценки рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.8 Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной или декларированной по соответствию специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

7.9 Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

7.10 Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.11 При наличии санаторно-курортной путевки работодатель дает возможность использовать часть положенного отпуска в течение года (исходя из производственной необходимости).

7.12 Обеспечивать своевременное финансирование расходов на мероприятия по охране труда, в том числе на спец оценку рабочих мест (ст.226 ТК РФ).

7.13 Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий труда в соответствии с ФЗ «Об основах охраны труда».

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

7.15 Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- содействовать внедрению здорового образа жизни в коллективе через организацию групп здоровья, кружка танца, ЛФК и активного участия в районных, областных спартакиадах;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.16 Работодатель в вопросах социального страхования работников руководствуется Федеральным законом от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

7.17 Работодатель обеспечивает, руководствуясь Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования», своевременное и обоснованное представление в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации соответствующих сведений о застрахованных лицах.

7.18 Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (ст. 15 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

7.19 Учреждение оказывают работникам материальную помощь в случаях и порядке, установленными законодательством Российской Федерации и Свердловской области, локальными нормативными актами организации:

- в связи с выходом на заслуженный отдых;
- в связи с исполнением юбилейных дат;
- на погребение работника, близких родственников (первой линии);
- пострадавшим от стихийного бедствия, пожара, террористического акта;
- на дорогостоящие операции.

7.20 Работодатель обеспечивает ежемесячную компенсационную выплату по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет родителю или лицу его заменяющему (далее - родитель), фактически осуществляющему уход за ребенком в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан», в размере 50 рублей с учетом районного коэффициента на основании заявления родителя о предоставлении отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и 3 лет и копии свидетельства о рождении ребенка.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

- 8.1 Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
- 8.2 Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б) пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 8.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 8.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком 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 работников в размере 25 рублей (ст. 30, 377 ТК РФ).

8.7 На основании статьи 75 ТК РФ удерживаются и перечисляются членские профсоюзные взносы на расчетный счет Орджоникидзевской районной организации Профсоюза в размере 1 % заработной платы, каждого члена профсоюза.

Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 30% (ст. 377 ТК РФ).

8.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом 6 пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 37 ТК РФ).

8.10.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11.Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по комплектованию кадров СОУТ рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового (эффективного контракта) договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- ведомости по комплектованию кадров;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- премирование и награждение работников;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

Профком обязуется:

- 9.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 9.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.4. Направлять учредителю 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).
- 9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 9.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза и территориальным фондом социального страхования заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.
- 9.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении.
- 9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.
- 9.9. Оказывать помощь для приобретения санаторных путевок для работников образовательного учреждения.
- 9.10. Продолжить приобретение новогодних подарков за счет профсоюзных средств каждому члену профсоюза.
- 9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.13. Совместно с комиссией по пенсиям вести учет и оказывать помощь членам профсоюза в отстаивании своих прав на получение досрочной трудовой пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью в образовательном учреждении.
- 9.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 9.15. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

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

10.2. Совместно с профкомом работодатель разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

10.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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