

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«СОЦИАЛЬНЫЙ ПРИЮТ ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ
г.ВОРОНЕЖА»

На 2015-2018г.г.

1. Общее положение.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 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, региональным и территориальным соглашениями.

Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, улучшений условий труда, укрепление трудовой дисциплины, гарантии и льготы, представляемые директором. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового кодекса РФ, которые законом отнесены для решения через коллективный договор.

Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Казенного учреждения Воронежской области «Социальный приют для детей и подростков г. Воронежа».

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжении трудового договора с директором учреждения (ст.43 ТК РФ).

2. Стороны, заключившие трудовой договор.

2.1. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются работодатель, в лице директора Филатовой Ларисы Николаевны и работники учреждения, представленные первичной профсоюзной

организацией, в лице представителя- председателя первичной профсоюзной организации (далее профком)- Пономарева Анатолия Владимировича.

Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством.

Срок действия договора.

2.2 Коллективный договор действует в течение трех лет с 03 июля 2015г. по 02 июля 2018г. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, по истечению указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят (дополнят) действующий. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по соглашению сторон в письменной форме.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

3.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме. Составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается действительным, если работник приступил к работе с ведома или по распоряжению работодателя или его представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет.

Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных законом (ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора и объявляется работнику под роспись.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязуется предоставить работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечить обусловленной работой в течение действия трудового договора.

Работодатель и работник обязуется выполнить условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом. Перевод на другую работу без письменного согласия работника не допускается, за исключением случаев, указанных в законодательстве.

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения КУ ВО «СПДП г. Воронежа», его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются с обязательным участием профкома.

Работодатель, полномочные представители от работников обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

3.2. При ликвидации учреждения, его подразделений, изменений формы собственности или организационно – правовой формы, полном или частичном приостановлении деятельности КУ ВО «СПДП г. Воронежа»,

влекущие за собой сокращение количества рабочих мест, работодатель обязан:

известить о предстоящем высвобождении работников и профком за два месяца до начала мероприятий по высвобождению;

предупредить работников о предстоящем сокращении численности или штата персонально и под роспись не менее чем за два месяца (ст.180 ТК РФ);

высвобожденному работнику должна быть предложена другая имеющаяся работа (вакантная должность), с учетом его квалификации в той же организации;

3.3 при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют так же:

работники моложе 18 лет;

предпенсионного возраста (за два года до пенсии)

проработавшие в организации свыше десяти лет;

одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет, без матери;

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3х лет (одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет)

не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Высвобожденным работникам гарантированы льготы, предусмотренные действующим законодательством (ст.178).

При реорганизации трудовые отношения с ранее принятыми работниками сохраняются.

4. Режим труда и отдыха. Отпуска.

4.1.Режим труда и отдыха, продолжительность рабочей недели, порядок работы в праздничные дни регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников (Приложение №1).

4.2. В КУ ВО Социальный приют для детей и подростков г. Воронежа « устанавливается следующая продолжительность рабочего дня:

нормальная-8 часов в день, т.е. 40часов в неделю при 5- дневной рабочей недели.

Для отдельных категорий работников установлено сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ)

Для социальных педагогов, педагогов - психологов, педагогов дополнительного образования, музыкального руководителя -7часов 12 минут в день при 5-ти дневной рабочей недели, не более -36 часов в неделю (ст.333ТК РФ).

Для воспитателей, инструкторов по физической культуре оплата труда производится из расчета 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для врачей, медицинских сестер, старшей медицинской сестры -7часов 48 минут в день при 5-ти дневной рабочей недели, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.3.В учреждении вводится суммированный учет рабочего времени, Суммированный учет применяется в случаях, когда продолжительность рабочего времени в день, в неделю может быть различной, переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие, при этом за учетный период (шесть месяцев) работник должен отработать установленную норму часов.

Порядок введения суммированного учета времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение№1).

4.4.Воспитатели, медицинские сестры, сторожа (вахтеры) - работают по графикам, которые утверждены администрацией, с учетом мнения профкома. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие ст. 103 ТК РФ.

4.5.Работа, выполняемая по инициативе работодателя сверх установленного нормированного рабочего времени в течение дня (смены) за учетный период называется сверхурочной.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и в следующих случаях:

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, и работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

4.6. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работу по другому трудовому договору в той же организации по иной профессии, специальности должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день;

В течение одного месяца продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период) установленной для соответствующей категории работников.

4.7. Отдельным работникам может быть предоставлена работа по неполному рабочему времени с оплатой труда пропорционально

отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа.

4.8.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. ст.95. ТК РФ.

4.9.Ночное время – время с 22 часов до 6 часов оплачивается в повышенном размере.

Работодатель обязуется выполнять порядок работы и гарантий для категорий работающих, указанных в ст. 92 ТК РФ.

4.10.Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии со ст. 108 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11.Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в соответствии с графиком отпусков, утвержденных администрацией учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива от работников, кроме того, работодатель обязан письменно известить каждого работника о времени предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

4.12.Ежегодный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим работникам учреждения:

воспитателям, педагогам–психологам, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, музыкальным руководителям, руководителям физического воспитания.

Ежегодный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется следующим работникам :

Директору, заместителю директора по воспитательной работе,

4.13.Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет:

14 календарных дней – директору, заместителю директора по воспитательной работе, главному бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ,

10 календарных дней – бухгалтеру, специалисту по кадрам, заведующим отделениями: приемным отделением, отделением реализации программ социальной адаптации, отделением диагностики и социальной адаптации, экономисту.

6 календарных дней специалисту по социальной работе, юрисконсульту.

Все ежегодные дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и сдачи государственных экзаменов на основании заявления справки–вызова оформленной учебным заведением ст. 173-177 ТК РФ.

4.14.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны-до35 календарных дней;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной 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 пяти календарных дней.

Работнику, имеющему двух или более детей до 14-летнего возраста, а также работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет. Этот дополнительный неоплачиваемый отпуск до 14 календарных дней родителям может быть присоединен по их заявлению к их ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо использован отдельно от него полностью или по частям.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. На период отпуска по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

5. Оплата труда, гарантии и компенсации.

5.1. Оплата труда – система отношений связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законом.

5.2. Заработная плата установлена в соответствии с постановлением администрации Воронежской области от 01.11.2008г №1044 « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области»(в редакции постановления правительства Воронежской области от 10.02.2009г №68, от 19.06.2013г № 534. от 25.04.2014г №366. На основании Положения об оплате труда работников

КУВО «СПДП г.Воронежа» утвержденного приказом департамента социальной защиты Воронежской области от 31.10.2014г №299/Од.

5.3. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях 8 и 23 числа каждого месяца.

5.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5 Руководитель обеспечивает выплату гарантированной заработной платы в установленные сроки в месте выполнения работы.

5.6.Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами 50% заработной платы, причитающейся работнику.

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.8. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере не менее 30 процентов должностного оклада.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

5.9.Работа в ночное время оплачивается в размере 50% часовой тарифной ставки.

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.11. Размер минимальной заработной платы дифференцирован и установлен в соответствии ст. 1 Федерального закона от 01.12.2014г. № 408-ФЗ.

Установить, что месячная заработная плата работников полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6. Защита персональных данных работника.

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. (Приложение № 3)

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;

Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

7. Охрана труда. Обеспечение условий охраны труда.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования; осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- режим труда и отдыха работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)

обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-расследование и учет в установленном ТК ,другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.3.Обязанности работника в области охраны труда:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний охраны труда.

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренные кодексом т и иными федеральными законами.

8. Социальные льготы и гарантии.

8.1. Работникам, имеющим детей, обучающимся в начальных классах, предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск на один день,1 сентября.

8.2.По желанию родителей, с целью адаптации младших школьников предоставляется в сентябре месяце отпуск без сохранения заработной платы на 1 месяц, если очередной отпуск уже использован.

