

От работодателя:

директор ГКУСО РО
Новошахтинского
центра помощи детям

_____ Е.А. Шатохина
« 29 » марта 2023 года
Приказ от 29.03.2023 № 198

От работников:

представитель трудового
коллектива ГКУСО РО
Новошахтинского центра
помощи детям

_____ В.В. Кучеренко
« 29 » марта 2023 года
Протокол от 29.03.2023 № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения социального
обслуживания Ростовской области центр помощи
детям, оставшимся без попечения родителей,
"Новошахтинский центр помощи детям"

**ИНН 6151011534
с 01.04.2023 по 01.04.2026**

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 22176
от 24.08.2023

Предыдущий коллективный договор
действовал по 01.04.2023 года

г. Новошахтинск

1. Общие положения
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора
3. Рабочее время и время отдыха
4. Оплата и нормирование труда
5. Социальные гарантии и льготы
6. Охрана труда и здоровья
7. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Новошахтинский центр помощи детям» (далее – организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);

- Федеральный закон от 02.05.2015 года № 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 75 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации»;

- Закон субъекта РФ о социальном партнерстве¹ (Областной закон от 24 декабря 2012 № 1013-ЗС (действующая редакция с изменениями от 28 февраля 2022 года);

- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы;

- Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений. Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов и Союзом работодателей Ростовской области на 2023-2025 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Новошахтинский центр помощи детям» 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора государственного казенного учреждения социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Новошахтинский центр помощи детям» Шатохиной Елены Анатольевны (далее – работодатель);

- работники организации в лице их представителя – представителя трудового коллектива ГКУСО РО Новошахтинского центра помощи детям Кучеренко Валентины Владимировны

¹ Курсивом здесь и далее по тексту выделены положения, предлагаемые в качестве варианта правового регулирования.

(далее – представитель трудового коллектива).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе – совместителей.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (*статья 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2026 год включительно.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При заключении трудового договора требуется предоставление документов *согласно статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации* (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

В соответствии *со статьей 351.¹ Трудового кодекса РФ*, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в *статье 57 ТК РФ*.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

При заключении трудового договора с педагогическим работником оговаривать объем нагрузки педагогического работника, которая может быть изменена только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных *статьей 59 ТК РФ*.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных *частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ*.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных *частью 3 статьи 72.2 ТК РФ*, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать представителю трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с *пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ*, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в *статье 179 ТК РФ* при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения представителя трудового коллектива.

2.2.11. С учетом мнения представителя трудового коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией с участием с представителем трудового коллектива.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (*часть 3 статьи 81 ТК РФ*).

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

При оформлении прекращения трудового договора руководствоваться статьей 84.1. ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.3. Расторжение трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на воинскую службу по контракту, осуществляется в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ.

2.4. Представитель трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим работы учреждения - круглосуточный. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, а также графиками работы.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-

хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогического работника является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 № 36204).

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

36 часов в неделю:

- педагогу-психологу,
- социальному педагогу,
- инструктору по труду,
- педагогу-организатору;

30 часов в неделю:

- воспитателю,

24 часа в неделю:

- музыкальному руководителю;

20 часов в неделю:

- учителю-логопеду;

18 часов в неделю:

- педагогу дополнительного образования.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю.

3.5. В организации нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с представителем трудового коллектива.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. Объем нагрузки, установленный работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить работников с предполагаемой нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала учебного года.

3.9. Нагрузка педагогических работников, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.12. В соответствии со статьей 60² Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же

профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии *со статьей 99 ТК РФ* с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.13. Работодатель обязан согласовывать с представителем трудового коллектива перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.14. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных *частью третьей статьи 113 ТК РФ*.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением *статей 60, 97 и 99 ТК РФ*.

3.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии *со ст. 108 ТК РФ*.

Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (*статья 122 ТК РФ*).

3.18. В соответствии со *статьей 123 Трудового кодекса РФ* график отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*статья 121 ТК РФ*);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (*п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со *статьей 139 ТК РФ*.

3.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ*). Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы.

3.22. Стороны договорились, что при выделении работнику санаторной путевки во время рабочего времени, ему при желании может быть представлен отпуск в счет очередного отпуска на время лечения.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части возможно с согласия работника, если одна из частей составляет не менее 14 календарных

дней в соответствии со *ст. 125 ТК РФ*. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

3.23. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со *ст. 126 ТК РФ* при наличии денежных средств.

3.24. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (*ст. 119 ТК РФ*). Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска согласовывается с представителем трудового коллектива .

Согласно *статьи 117 ТК РФ* ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

3.25. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам - 1_ дней, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови, согласно *статьи 186 Трудового кодекса РФ "Гарантией и компенсацией работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов"*.

работникам, совмещающим работу с учёбой – количество дней в месяц устанавливается в соответствии с нормами *статей 173,174,176 Трудового кодекса РФ*;

всем работникам для прохождения медицинских обследований - 1 день в месяц;

3.26. 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 в соответствии со *ст. 128 ТК РФ*.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней.

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 10 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. Представитель трудового коллектива обязуется:

3.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.27.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников с соблюдением сроков и порядка, установленных *статьей 372 ТК РФ*.

3.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Стороны договорились обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда. В соответствии *со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации* выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством федерального и регионального уровня и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение,
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера (за работу в учреждении социального обслуживания центре помощи детям, за работу с детьми с ОВЗ, осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей),
- выплаты стимулирующего характера (за выслугу лет, квалификацию, интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ, наличие ученой степени, государственной или ведомственной награды), а также премиальные выплаты.

4.3. Порядок и условия установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера осуществляются на основании Положений, разработанных учреждением *в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области (приложение № 3 к постановлению Правительства Ростовской области от 25.10.2021 года № 886).*

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. В соответствии *со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации*, 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.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при изменении (увеличении) продолжительности бюджетного стажа (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награжденным почетными званиями, ведомственными наградами (в т.ч. почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10-15 % ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии с *пунктом 4.10. Положения об оплате труда работников ГКУСО РО Новошахтинского центра помощи детям* (Приложение 2).

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

Установлена надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников в размере 10% должностного оклада.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со *ст. 147 ТК РФ*.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях и не может быть ниже 4% (*перечень рабочих мест с вредными условиями труда по результатам СОУТ и размер доплаты см. в приложении № 3 к коллективному договору*).

4.10. Компетенцию учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора.

4.10.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются министерством образования Ростовской области на основании Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству образования Ростовской области (Приложение

к приказу министерства образования Ростовской области от 29.10.2021 № 961) в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.10.2. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании п.5 Положения об оплате труда работников ГКУСО РО Новошахтинского центра помощи детям и Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству образования Ростовской области (Приложение к приказу минобразования Ростовской области от 29.10.2021 № 961).

4.10.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГКУСО РО Новошахтинского центра помощи детям, утвержденным приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников, включающем Перечень критериев, разработанных комиссией по определению условий оплаты труда работников учреждения. (Приложение 4)

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется положением о стимулирующих выплатах работникам ГКУСО РО Новошахтинского центра помощи детям

4.12. В соответствии со *статьей 133 ТК РФ* и нормативными актами Ростовской области месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до МРОТ.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.13. Зарботная плата педагогических работников достигает установленных ежегодных значений показателя соотношения средней

заработной платы педагогических работников со средней заработной платой в Ростовской области.

4.14. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.15. Штатное расписание формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с типовым положением, утвержденным постановлением Правительства РФ.

За превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (*гл. 10, 11 ТК РФ*);
- при переводе на другую работу (*гл. 12 ТК РФ*);
- при расторжении трудового договора (*гл. 13 ТК РФ*);
- по вопросам оплаты труда (*гл. 20-22 ТК РФ*);
- при направлении в служебные командировки (*гл. 24 ТК РФ*);
- при совмещении работы с обучением (*гл. 26 ТК РФ*);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (*гл. 19 ТК РФ*);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении (*ст. 84.1 ТК РФ*);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется:

- осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение № 5).

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при нахождении на рабочем месте;

- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе

- на обучение работников безопасным методам и приемам работ;

- проведение специальной оценки условий труда;

- приобретение средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

- проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (Приложение б);

- психиатрических освидетельствований

из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (*ст. 226 ТК РФ*);

- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н;

- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в три года;

- обеспечивать проверку знаний работников организации по охране труда к началу каждого учебного года;

- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем трудового коллектива;

- обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;

- обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать на паритетной основе совместно с представителем трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за

состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

- оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 7), обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку, замену специальной одежды, обуви

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

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

7. Стороны договорились:

7.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

7.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

7.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам организации.

7.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

От работодателя:

Директор ГКУСО РО
Новошахтинского центра помощи детям

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« ____ » _____ 2023 г.

От работников:

Представитель
трудового коллектива

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« ____ » _____ 2023 г.

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение №1: Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГКУСО РО Новошахтинского центра помощи детям

Приложение №2: Положение об оплате труда работников ГКУСО РО Новошахтинского центра помощи детям

Приложение №3: Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Приложение №4: Положение о стимулирующих выплатах работникам ГКУСО РО Новошахтинского центра помощи детям

Приложение №5: Соглашение по охране труда;

Приложение № 6: Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров;

Приложение № 7: Обеспечение средствами индивидуальной защиты по профессиям (должностям) ;

Приложение № 8: План повышения квалификации и подготовки кадров.

