

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И  
ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ОКАЗЫВАЮЩЕЕ  
СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ, «ПАВЛОВСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ, ОСТАВШИМСЯ  
БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2023г.г.

От работодателя:

Директор

КГБУ «ПавЦПОБПР»


 - О.А.Закусило

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной  
организации КГБУ

«ПавЦПОБПР»

 Н.Е.Угренинова



Утвержден на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от 14.05.2021г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

1.2. 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 Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей 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 тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее профком).

Работодатель в лице его представителя - директора Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», реорганизации Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», а также расторжения трудового договора с руководителем Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

1.8. При смене формы собственности Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном настоящим Кодексом до его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате работников;
- 3) соглашение об охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- 7) положение о премировании;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»:

- 1) учёт мнения профкома;
- 2) проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», внесение предложений по её совершенствованию;
- 5) обсуждение профкомом планов социально-экономического развития Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»;
- 6) участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- 7) иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

2.7. Объем нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Краевом государственном бюджетном учреждении «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» с учетом мнения профкома.

Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника с учетом работы специфики Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

2.8. Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и поручается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.9. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества воспитанников;

- простоя, когда работникам поручается с учетом потребности Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» или отсутствия воспитанников другая работа на срок до одного месяца;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, изменение числа воспитанников, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Краевом государственном бюджетном учреждении «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» 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.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173-177 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для учреждения.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения главной аттестационной комиссией.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», несоответствием 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 профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).
- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных или местных профсоюзных организаций.

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

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка Красового государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемые на них уставом Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», спецификой работы с круглосуточным пребыванием детей.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для некоторых категорий работников (воспитатели, помощники воспитателя, повара, сторожа) не может быть соблюдена ежедневная или смендельная продолжительность рабочего времени, для таких категорий вводится суммированный учет рабочего времени, учетным периодом считается один год (ст.104 ТК РФ).

5.4. Работа воспитателей, поваров, сторожей производится по скользящему графику работы. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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).

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6. Привлечение работников Красового государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» к выполнению работы (после основной работы), не предусмотренной Уставом Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», Правилами внутреннего трудового распорядка Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.7. В периоды, когда воспитанники находятся на отдыхе без привлечения воспитателей и других педагогических работников, работники привлекаются работодателем к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. Во время отсутствия детей в учреждении педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, работа на территории в пределах установленного им рабочего времени).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 11), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;

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

- для проводов детей в армию – 2 дня;

- в случае свадьбы работников (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – 5 дней;

- работающим инвалидам – 3 дня.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

5.11. Общим выходным днем являются суббота и воскресенье при 5-дневной рабочей неделе. Воспитателям, поварам, сторожам выходные дни считаются между сменами работы согласно графика.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Красного государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.

5.13. Работнику, признанному в установленном порядке инвалидом, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а также на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Начало работы воспитателей должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала смены и продолжаться не более 20 минут после окончания.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.2. Оплата труда работников Центра осуществляется на основе профессионально-квалификационных групп должностей работников и рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок согласно приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 г. № 16-П, а также в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра и Положением о порядке установления стимулирующих надбавок, Положением об оценке качества и результативности труда работников.

6.3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором в соответствии с размерами, утвержденными приказом Министерства образования и науки Алтайского края, с учетом требований к



профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в абсолютных размерах или в процентах, к окладам (должностным окладам), к ставкам заработной платы.

Размеры выплат компенсационного характера определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера работникам Центра и утверждаются локальным актом. При этом они не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются локальным актом.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работы, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения по выполнению государственного задания, утвержденной Министерством образования и науки Алтайского края.

6.7. Премирование работников по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных Положением в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

6.8. Распределение и выплата работникам поощрительных выплат производится по согласованию с профкомом по предложению директора на основании приказа.

При наличии средств доплату сотрудникам, получающим минимальный размер оплаты труда, стимулирующие выплаты производить сверх минимального размера оплаты труда.

6.9. Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы педагогических работников Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» устанавливаются с учетом почетного звания, специфики работы в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

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

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с размерами;
- доплаты за выполнение работ, связанных с воспитательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством; Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

6.11 Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Краевом государственном бюджетном учреждении «Павловский центр помощи детям, оставшимся без

попечения родителей», или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при получении отраслевой награды - со дня приказа учредителя.

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

6.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 число текущего месяца (аванс) и 30 число (последний рабочий день текущего месяца – заработная плата).

6.14. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.15. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обеспечивает:

- гарантию прав работников, предусмотренных законодательством РФ и Уставом;
- планирование, организацию и контроль воспитательной, хозяйственной деятельности;
- реализацию социальных гарантий;
- организацию труда работников;
- создание условий для безопасного и эффективного труда;
- оборудование рабочих мест в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- укрепление материально-технической базы Центра.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами в воспитательных целях.

7.3. Обеспечивает бесплатное прохождение медицинских осмотров.

7.4. Работники обязуются:

- соблюдать Устав и Правила внутреннего распорядка, графики работ, выполнять должностные инструкции, правила, установленные соответствующими нормативными актами, обеспечивающими устойчивое функционирование Центра;
- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической, воспитательной работы в Центре, способствовать повышению рейтинга Центра среди учреждений;
- соблюдать чистоту и порядок на рабочих местах, на территории и в помещениях Центра;

- экономно расходовать электроэнергию и другие топливно-энергетические ресурсы, бережно обращаться с учебным, и производственным оборудованием, обеспечивать его сохранность;
- содействовать поддержанию общественного порядка и охраны в центре;
- активно участвовать в проводимых производственных совещаниях;
- поддерживать и развивать внебюджетную деятельность Центра;
- незамедлительно сообщать администрации Центра о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков выполнения, ответственных должностных лиц.

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

Организовать проверку знаний работников Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» по охране труда на начало учебного года.

8.3. Провести в Краевом государственном бюджетном учреждении «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах в соответствии с Федеральным законом РФ № 426 –ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» (с изменениями на 30 декабря 2020 года) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.4. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, членов Совета трудового коллектива для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.6. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 9).

8.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда при условии аттестации рабочего места.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Создать в Краевом государственном бюджетном учреждении «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля над состоянием охраны труда в Краевом государственном бюджетном учреждении «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

В случае выявления ими нарушенных прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

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

8.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»;

8.21. Один раз в полгода информировать коллектив Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились в том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту «а», «б» пункта 3 пункту 5,7,8 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. При наличии письменного заявления работника, являющегося членом профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 377 ТК РФ).

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

9.6. 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.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «а», «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» заявление о нарушении руководителем Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», 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).

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

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

10.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий Центра по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременностью представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Краевом государственном бюджетном учреждении «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.8. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, обязуются добросовестно выполнять свои обязанности.

11.9. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договорённости сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в КГКУ «Центр занятости населения Павловского района».

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива Краевого государственного бюджетного учреждения «Павловский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей».