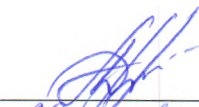


СОГЛАСОВАНО:  
Председатель совета трудового  
коллектива

  
\_\_\_\_\_  
« 29 » апреля 2016 г. А.С. Драчев

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
ГКУ ЦК СОН ЦПД г. Краснокамска

  
\_\_\_\_\_  
« 29 » апреля 2016 г. О.П. Попова

Коллективный договор  
о социальных гарантиях и защите трудовых прав  
работников и администрации  
**Государственного казенного учреждения Пермского края социального  
обслуживания населения «Центр помощи детям, оставшимся без  
попечения родителей» г. Краснокамска**  
на 2016 – 2019 год

Принят на общем собрании  
трудового коллектива Учреждения  
протокол № \_\_\_\_ от « 22 » 04 2016 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении Пермского края социального обслуживания населения «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Краснокамска (далее по тексту Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов образовательного Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя - председателя совета трудового коллектива А.С. Драчева;
- работодатель в лице его представителя – директора ГКУ ПК СОН ЦПД г. Краснокамска О.П. Поповой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двухсторонняя комиссия, совет трудового коллектива. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.14. Перечень локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива:

1.14.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.14.2. Положение об установлении системы оплаты труда.

1.14.3. Соглашение по охране труда.

1.14.4. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

1.14.5. Другие локальные нормативные акты.

## **2. Права и обязанности сторон.**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Признать выборной орган совета трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членов коллектива.

2.1.2. Соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

2.1.3. Знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

2.1.4. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (статья 22 ТК РФ).

2.1.5. Сотрудничать с советом трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка своевременно рассмотреть

конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, решать трудовые споры.

2.2. Совет трудового коллектива обязуется:

2.2.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29, 31 ТК РФ).

2.2.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию системы и формы оплаты труда.

2.2.4. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, условий коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Добиваться от работодателя приостановки управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования (ст. 371, 372 ТК РФ).

2.2.6. Выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.2.7. Представлять и защищать интересы работников в государственной инспекции труда и суде.

2.2.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения социально-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.2.9. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных по охране труда, контроль за соблюдением правил по охране труда.

2.2.10. Проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

### **3. Трудовой договор**

3.1. Стороны договорились о том, что:

- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.
- Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.
- Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям



- Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

3.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, коллективным договором, правилам внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок с испытательным сроком до 3 месяцев. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч.2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором Учреждения. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия труда, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами (ст.74 ТК РФ).

3.6. Если по причине перемены организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

3.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

## 4. Оплата труда работников

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников Учреждения производится по системе оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

4.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.1.3. Труд библиотекаря, медицинских, работников Учреждения оплачивается применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики, а работников из числа хозяйственных рабочих и служащих по общеотраслевым областям, предусмотренных для этих категорий работников.

4.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 16-е число текущего месяца и 1-е число следующего месяца.

4.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников ГКУ ПК СОН ЦПД г. Краснокамска и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера и устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- Базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- Перечня видов стимулирования выплат стимулирующего характера в краевых бюджетных учреждениях;
- Государственных гарантий на оплату труда;
- Иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно-правовыми актами в сфере оплаты труда

4.1.6. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 ставки заработной платы работника.

4.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

4.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (статья 140 ТК РФ).

4.2.3. Установление и выплату доплат и надбавок в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГКУ ПК СОН ЦПД г. Краснокамска.

4.2.4. Выплату ежемесячных, ежеквартальных денежных премий производить в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГКУ ПК СОН ЦПД г. Краснокамска.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа совета трудового коллектива Учреждения.

Поощрения начисляются за фактически отработанное время за учебный год, квартал, полугодие, месяц.

4.2.5. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни производить не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (статья 153 ТК РФ). В таком случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

4.2.6. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон.

4.2.7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда в размере 12% от должностного оклада (ст. 147 ТК РФ, Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 года).

4.2.8. Выплаты работникам надбавки в размере 35% от должностного оклада за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00).

4.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с письменного согласия, при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться

4.4. Работодатель выплачивает работникам за счет денежных средств Учреждения два дня временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона № 180-ФЗ от 22.12.2005 года).

4.5. Совместным решением работодателя и советом трудового коллектива Учреждения средства, полученные от экономии фонда оплаты труда, могут быть направлены на следующие формы поощрения за труд: благодарность, ценный подарок, оказание материальной помощи, установление надбавок работникам и поощрений.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения

4.7. Совет трудового коллектива обязуется:

4.7.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

4.7.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

4.7.3. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4.7.4. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.

4.7.5. Представлять и защищать трудовые права коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

4.7.6. Ходатайствовать перед Министерством социального развития Пермского края о премировании директора за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, к профессиональным и календарным праздникам и по окончании учебного года до 100%.

## **5. Режим рабочего времени и времени отдыха**

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут



Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

5.5. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с советом трудового коллектива.

5.6. Во время осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической работе, т.е. в оздоровительных лагерях и организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки, с письменного согласия работника и согласно графику работы в каникулы, утвержденному приказом руководителя.

5.7. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, допускается привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет (ч. 3 ст. 99 ТК РФ – с учётом мнения представительного органа работников).

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном законодательством.

5.11. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем 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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 ТК РФ)

5.12. 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).

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работников в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению предоставляется категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

5.15. Педагогическим работникам через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ).

## **6. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации работников**

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя совета трудового коллектива;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

6.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

6.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

6.4.3. Сохранять за работником место работы (должность) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в

служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

6.4.4. 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 – 176 ТК РФ. 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, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств, и т.д. (целевые взносы, пожертвования).

6.4.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников на основании нормативных документов и по результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.5. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

6.6. Совет трудового коллектива осуществляет:

6.6.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.6.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, учреждении квалификационных характеристик работников.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ)

7.1.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения совета трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

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

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнении тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.5. В случае причинения вреда жизни и здоровья работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.6. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда

7.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

7.1.8. Работодатель заключает договор с медицинским учреждением на проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, с оплатой труда расходов за счет работодателя.

7.1.9. Работодатель оказывает материальную помощь работникам на проведение сложных, жизненно необходимых платных хирургических операций, исключая пластические, стоматологические операции.

7.1.10. Давать возможность уполномоченным, членам комитета по охране труда совета трудового коллектива беспрепятственно посещать учреждение, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.1.11. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств.

7.1.12. Представлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

7.1.13. Производить оплату первых двух дней временной нетрудоспособности работникам согласно действующему законодательству.

7.1.14. Работодатель перечисляет страховые взносы в соответствующие с установленными нормами фонды: пенсионный, обязательное медицинское страхование.

7.2. Совет трудового коллектива обязуется:

7.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

7.2.2. Избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

7.2.3. Направить представителей от работников комитета (комиссию) по охране труда.



7.2.4. Регулярно рассматривать на заседаниях совета трудового коллектива вопросы выполнения соглашения по охране труда, информировать работников о принятых мерах.

7.2.5. Осуществлять общественный контроль улучшения условий труда и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

7.2.6. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

7.2.7. Принимать участия в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.2.8. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

## **8. Социальные льготы и гарантии**

8.1. Педагогическим работникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, молодым специалистам, устанавливаются в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» следующие меры социальной поддержки:

8.1.1. Лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное государственное пособие в размере 50000 рублей.

8.1.2. Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей.

8.1.3. Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части организации, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1300 рублей.

8.2. Педагогическим работникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющим государственные награды за работу в сфере образования, отраслевые награды, высшую квалификационную категорию, устанавливаются в соответствии со статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» следующие меры социальной поддержки:

8.2.1. Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) ...

устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей.

8.2.2. Педагогическим работникам (в том числе руководителю) организации:

1) удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей;

2) имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1560 рублей.

8.2.3. При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

8.4. Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с Учреждением, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет (Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 года № 1206).

8.5. Стороны договорились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

8.5.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней.

8.5.2. В целях социальной защиты стороны гарантируют, что действие льгот и гарантий распространяется на работников Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда.

8.5.3. Установить поощрительную систему за достижение высоких результатов в труде (присвоение званий (награждение медалями), почетными грамотами, благодарственными письмами и т.д.) на уровне Центра, районном уровне, краевом уровне, федеральном уровне, уровне Министерства.

8.5.4. Предоставление работника Учреждения, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска к очередному отпуску в количестве двух календарных дней (при наличии экономии фонда заработной платы).

8.5.5. Работники в случае болезни имеют право на три дня не оплачиваемого отпуска в течение года, которые предоставляются по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа (Закон об охране здоровья граждан, журнал «Здоровье» № 9, 2000 год).

8.5.6. Работники имеют право на материальную помощь в размере оклада при смерти близких родственников (супруга, детей, родителей).

8.5.7. Работодатель обязуется выделять денежные средства или подарки неработающим пенсионерам в связи с их юбилейными датами, а также к праздникам День Победы, День пожилого человека, в случае экономии фонда заработной платы.

8.5.8. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате, работающих для представления их в пенсионный фонд.

8.5.9. Производить полную компенсацию расходов на лечение работников, пострадавшим при несчастных случаях в учреждении (при условии выдачи

8.6. Стороны договорились, что совет трудового коллектива обязуется:

8.6.1. Осуществлять правовые консультации по социальным вопросам трудовому коллективу, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.6.2. Обеспечивать контроль за соблюдением права на обязательное медицинское страхование, предусмотренное федеральным законом.

8.6.3. Оказывать содействие трудовому коллективу в решении социально-бытовых вопросов.

## **9. Пенсионное обеспечение**

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенным настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

9.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе совета трудового коллектива осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **10. Защита трудовых прав работников**

10.1. Работодатель включает представителей совета трудового коллектива по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Конкретные формы участия совета трудового коллектива в управлении организацией, предусмотренных ст. 53 ТК РФ.

10.3. Совет трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем норм трудового права.

10.4. Работодатель сообщает совету трудового коллектива о принятых мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выявленных трудовым коллективом.

10.5. Работодатель обеспечивает участие представителей совета трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комитете по трудовым спорам.

10.6. В случае неразглашения жалоб или заявления работника администрацией организации или комиссией по трудовым спорам, работник и совет трудового коллектива, как представительный орган работника, обращаются в органы государственного надзора или суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст.ст. 353-365, 390, 391).

10.7. Стороны договорились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и совет трудового коллектива будут рассматривать в строгом соответствии с ТК в случаях:

10.7.1. Неурегулированных разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда.

10.7.2. Заключения, выполнения и изменения Коллективного договора.

10.7.3. В связи с отказом работодателя учесть мнение совета трудового коллектива при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»).

## **11. Обеспечение прав и гарантий деятельности совета трудового коллектива**

11.1. Работодатель и совет трудового коллектива строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом.

11.2. Работодатель признает, что совет трудового коллектива является полномочным представителем коллектива по вопросам:

- Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ).
- Содействия их занятости.
- Ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора и контроля за его выполнением.
- Соблюдения законодательства о труде.
- Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3 Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие совету трудового коллектива в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4 Работодатель обязуется:

11.4.1. Соблюдать права совета трудового коллектива.

11.4.2. Представлять совету трудового коллектива по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

11.5 Стороны подтверждают, что:

11.5.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

11.5.2. Решения, касающегося установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются руководителем Учреждения с учетом мнения соответствующего выборного совета трудового коллектива.

11.5.3. Аттестация работников проводится при участии представителей выборного органа совета трудового коллектива.

11.6. По согласованию с советом трудового коллектива рассматриваются следующие вопросы:

11.6.1. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ)



- 11.6.3. Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ).
- 11.6.4. Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
- 11.6.5. Массовое увольнение работников (ст. 180 ТК РФ).
- 11.6.6. Установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
- 11.6.7. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 190 ТК РФ).
- 11.6.8. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
- 11.6.9. Установление размеров доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда(ст. 147 ТК РФ).
- 11.6.10. Установление размеров доплат в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных(ст. 149 ТК РФ).
- 11.6.11. Размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- 11.6.12. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- 11.6.13. Установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ).
- 11.6.14. Другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренных коллективным договором.
- 11.7. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

## **12. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон**

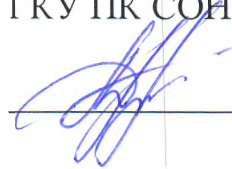
- 12.1. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется сторонами договора, комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.
- 12.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.3. Стороны договорились:
  - 12.3.1. Осуществлять контроль выполнения настоящего коллективного договора и его положений, отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников трудового коллектива.
  - 12.3.2. Рассматривать в 7 дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
  - 12.3.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

12.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (Трёх) лет со дня подписания.

12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 (Три) месяца до окончания срока действия данного договора.

Председатель совета  
трудоого коллектива  
ГКУ ПК СОН ЦПД г. Краснокамска



А.С. Драчев

Директор  
ГКУ ПК СОН ЦПД г. Краснокамска



О.П. Попова