


От работодателя:

Директор

Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана"

Шипилова Т.В. 

«19» декабря 2018г.

М.П.



От работников:

Председатель

Совета учреждения

Алексеева Н.В. 

«19» декабря 2018г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного (областного) бюджетного учреждения

«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,
и содействия семейному устройству имени Героя Российской Федерации
Эдуарда Борисовича Белана»
на 2019 – 2021 г.г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Государственном (областном) бюджетном учреждении «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, и содействия семейному устройству имени Героя Российской Федерации Эдуарда Борисовича Белана» (далее Г(О)БУ «ЦПД им. Э.Б. Белана»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" и установлению дополнительных 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, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана", в лице их представителя – председателя Совета учреждения; работодатель в лице его представителя – директора Шипиловой Т.В.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана"

1.5. Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении 3-х дней после подписания. Совет учреждения обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана", расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана", коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана", коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

2.2. В настоящем коллективном договоре так же воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

2.3. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".
- Положение об оплате труда работников Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".
- Положение об охране труда Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".

2.4. Стороны определяют следующие формы управления Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" непосредственно с участием Совета учреждения:

- учёт мнения;
- консультации с директором Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от директора Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с директором Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

III. Трудовой договор

3.1. Лицо, поступающее на работу представляет работодателю документы предусмотренные ст. 65 ТК РФ.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Г(О)БУ «ЦПД им. Э.Б.Белана» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе директора Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" с учётом мнения Совета учреждения. Работодатель должен ознакомить педагогических работников на последнем педсовете с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана", возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, кружков;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагога ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определённой специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с положением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Г(О)БУ «ЦПД им. Э.Б.Белана», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ).

IV. Хозяйственно – экономическая деятельность учреждения.

4.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объёме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности, увеличения прибыли учреждения как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

- 4.2.** Для достижения этих целей работодатель берёт на себя обязательства:
- обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения;
 - обеспечить каждого работающего объёмом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.
- 4.3.** Решать с участием Совета учреждения следующие вопросы:
- формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
 - решение вопросов ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штатов;
 - определение основных направлений деятельности учреждения;
 - утверждение Положений, касающихся интересов работников учреждения;
 - увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со ст. 81 Трудового Кодекса РФ.
- 4.4.** Совет учреждения признаёт свою ответственность за достижения общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

V. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников.

- 5.1.** Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 5.1.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".
- 5.2.** Работодатель обязуется:
- 5.2.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).
- 5.2.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 5.2.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.2.4. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.)

5.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до дня наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" (ст. 91 ТК РФ), (Приложение № 1) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения Совета учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

6.4. Для работников режима гибкого рабочего времени и сменной работы продолжительность режима рабочего времени определяется условиями работы или иными обстоятельствами максимальной продолжительности времени на работе (вместе с перерывом для питания и отдыха) допускается в пределах 12 часов.

При сменной работе в соответствии с графиком сменности.

Работающие по режиму гибкого рабочего времени и сменной работы могут привлекаться к сверхурочной работе в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

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

6.6. Работодатель обязуется:

6.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам (Постановление Администрации Липецкой области от 31.12.2014 г. №575 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях Липецкой области»):

заместитель директора -	12 календарных дней
главный бухгалтер	12 календарных дней
врач	7 календарных дней
шеф-повар	7 календарных дней
повар	7 календарных дней
бухгалтер	6 календарных дней
экономист	6 календарных дней
специалист по закупкам (старший)	6 календарных дней,
секретарь-машинистка	6 календарных дней

6.7.2. Предоставлять работникам, на основании письменного заявления, отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) до 14 календарных дней в году
военнослужащих, сотрудников органов
внутренних дел, федеральной
противопожарной службы, таможенных
органов, сотрудников учреждений и
органов уголовно-исполнительной системы,
погибших или умерших вследствие
ранения, контузии или увечья, полученных
при исполнении обязанностей военной службы
(службы), либо вследствие заболевания,
связанного с прохождением военной службы
(службы)
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, до 5 календарных дней;
- регистрации брака, смерти близких до 5 календарных дней
родственников
- в случае регистрации брака ребенком до 5 календарных дней;
(детьми) работника
- для проводов детей в школу 1 календарный день;
- для проводов детей в армию 2 календарных дня;

6.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".

6.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работника возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

6.9. Дежурство педагогических работников по учреждению начинается не менее, чем за 20 мин. до начала работы и продолжается не более 20 мин. после их окончания (данный период включается в рабочее время педагога).

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранения жизни и здоровья работников, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарного гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведённым на другую работу работниками Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приёмами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" по охране труда на начало учебного года.

7.2.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.2.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию спецодежды за счёт работодателя .

7.2.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" 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).

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

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

7.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения Совета учреждения (ст. 212 ТК РФ).

7.2.8.1. Обеспечивать соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.9. Создать в Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета учреждения.

7.2.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.2.11. Осуществлять совместно с Советом учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

7.2.13. В соответствии с требованиями ст. 37 ФЗ № 69 от 21.12.1994г. «О пожарной безопасности»:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.2.14. Обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда»;
- обучение работников методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи;
- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании согласно государственной Стратегии противодействия распространения ВИЧ-инфекции до 2020 года».

VIII. Оплата и нормирование труда.

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Отношения между Учреждением и работниками по оплате труда последних, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативно-правовыми актами российской Федерации и Липецкой области, Уставом Учреждения, Коллективным договором, Положением об оплате труда работников Г(О)БУ ЦПД им. Э.Б. Белана», локальными нормативными актами Учреждения.

8.1.2. Заработная плата (оплата труда работника) в Учреждении представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

8.1.3. Месячная заработная плата каждого работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, разрабатываемыми на основе Положения об оплате труда работников Г(О)БУ ЦПД им. Э.Б. Белана» и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области (ст. 133.1 ТК РФ).

8.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, являющимся приложением к коллективному договору

8.1.5. . Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже каждые полмесяца в денежной форме. Днями заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца.

8.1.6. Премирование работников за основные результаты деятельности осуществляется в соответствии с Положением (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.1.7. Другие дополнительные виды вознаграждений выплачиваются в соответствии с Положением (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.1.8. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а так же распределения премий принимаются при участии Совета учреждения (ст. 133 – 158 ТК РФ).

8.1.9. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8.1.10. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

IX. Экономические гарантии и защита работников учреждения.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1 предоставлять работникам экономические гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Учреждения.

9.1.2. сохранять средний заработок по занимаемой должности при направлении работника в служебную командировку.

9.1.3. возмещать расходы работнику, направляемому в служебную командировку Учреждением, в соответствии с Постановлением администрации Липецкой области №318 от 24.06.2015 г.

9.1.4. предоставлять Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

9.1.5. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

9.1.6. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

9.1.7. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

9.1.8. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

9.1.9. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

9.1.10. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.1.11. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

9.1.12. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за увольняемым работником в случае сокращения численности или штата работников Учреждения средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

9.1.13. Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

9.1.14. выплатить, в случае расторжения трудового договора с заместителем директора, главным бухгалтером в связи со сменой собственника компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков при наличии экономии фонда заработной платы.

9.1.15. сохранять на время прохождения медицинского осмотра (обследования), диспансеризации за работниками Учреждения средний заработок.

9.1.16. сохранять за работником при сдаче им крови и ее компонентов средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

9.1.17. сохранять за работником место работы и среднюю заработную плату при его направлении для повышения квалификации с отрывом от работы.

9.1.18 выплачивать при увольнении работнику денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

9.2. Работодатель и Совет учреждения обязуются:

9.2.1. обеспечить полную регистрацию сотрудников в системе персонифицированного учёта, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах сотрудников

9.2.2. обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

9.3. Стороны договорись, что работодатель:

9.3.1 . при наличии экономии ФОТ, по письменному заявлению работника, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, может заменить денежной компенсацией.

9.3.2 при наличии экономии фонда заработной платы, предоставляет работникам по их заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск сроком от трех до пяти рабочих дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, супруг, полнородные (не полнородные) братья и сестры). Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников определяется директором Учреждения в индивидуальном порядке.

9.3.3. оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Г(О)БУ ЦПД им. Э.Б. Белана.

Х. Взаимодействие сторон.

Обязательства Совета учреждения.

10.1. Стороны договорились о том, что:

- работодатель признаёт исключительное право Совета учреждения вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.;

- Совет учреждения осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учётом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтах, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.2. Совет учреждения обязуется:

10.2.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально – трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Уставом Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".

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

10.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".

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

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

10.2.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.2.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.2.8. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.2.9. Участвовать в работе комиссий Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана" по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.2.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".

10.2.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

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

10.2.12. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в Г(О)БУ "ЦПД им. Э.Б. Белана".

XI. Заключение.

11.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и Совета учреждения. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

11.2. Стороны договорились, что:

11.3. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.5. Рассматривают в 5–дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

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