

**Казенное учреждение Воронежской области
«Лискинский социальный приют для детей и
подростков»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 годы

РАЗДЕЛ I

Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации казенное учреждение Воронежской области «Лискинский социальный приют для детей и подростков» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя

Беловцова Юлия Александровна

Работники в лице уполномоченного представителя от Трудового коллектива
Демьяненко Елена Ивановна

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

РАЗДЕЛ II

Оплата и нормирование труда, гарантии компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц и по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя: 23 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 8 числа следующего месяца – за вторую половину месяца.

2.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.1.4. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

2.1.5. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 50% тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.6. Оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере. (Выходные дни устанавливаются согласно режиму труда и отдыха для каждой категории работников).

2.1.7. Осуществлять систему материального поощрения (премирования) за счет экономии по фонду оплаты труда за отчетный период (квартал).

2.2. Гарантии и компенсации:

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения и суточные в размере 100 руб.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: 100%.

2.2.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохранять за ним его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, и при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

2.2.5. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

2.2.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохранять средний заработок по месту работы.

2.2.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработанную плату по основному месту работы.

2.2.8. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.2.9. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других личных средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов, определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

РАЗДЕЛ III

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель

в письменной форме сообщает об этом совету трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. При увольнении по сокращению штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставлять:

- работникам, избранным в состав руководящих органов;
- работникам, достигшим возраста 53 и 58 лет соответственно мужчинам и женщинам;
- одиноким матерям, имеющим детей от 14 до 18 лет;
- отцам, воспитывающим детей от 14 до 18 лет.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ Расторжение трудового договора с одинокими матерями и отцами, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет по инициативе работодателя не допускается.

3.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставлять один день в неделю либо несколько часов в день для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5. Предоставлять преимущественное право приёма на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случае появления новых рабочих мест в учреждении (подразделении), откуда работник был уволен.

3.6. В случае наличия оснований к высвобождению работодателем принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

3.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать представителя от работников.

3.8. Обеспечивать прохождение работниками повышение квалификации в сроки, соответствующие требованиям профессии, и получение сертификата специалиста за счет средств работодателя.

3.9. При увольнении по сокращению численности или штата работников организации считать членами одной семьи: родители, супруги, дети.

РАЗДЕЛ IV

Режим труда и отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников (Приложение №1).

4.2. Общим выходным днем считать воскресенье, вторым выходным днем считать субботу (кроме лиц, работающих по графику).

4.3. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой, установленной соглашением сторон, выраженные в письменной форме.

4.4. Периоды отсутствия «воспитанников», не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников обслуживающего персонала, являются для них рабочим временем. Если работник был лишен возможности в этот период трудиться, считать это время временем вынужденного прогула и оплачивать из расчета среднего заработка работника.

В этот период работники осуществляют педагогическую, методическую, а также и организационную работу с сохранением заработной платы. Указанные работники эпизодически могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, при наличии их согласия.

4.5. Воспитателям и младшим воспитателям, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) обеспечивать возможность приема пищи одновременно с «обслуживаемыми», т.е. в рабочее время.

4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Предоставлять работникам дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с перечнем должностей областных государственных учреждений системы социального обслуживания населения Воронежской области, дающие право на предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков (Приложение №2). Замена дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда денежной компенсацией не допускается.

4.8. Предоставлять работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем должностных государственных учреждений системы социального обслуживания населения Воронежской области, дающие право на предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков. (Приложение №2).

По заявлению работника может быть произведена замена дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день денежной компенсацией.

4.9. Предоставлять работникам другие отпуска в порядке и продолжительностью, установленными законодательством РФ.

4.10. Продолжительность отпусков исчислять в календарных днях. При определении продолжительности очередного дополнительного отпуска нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включать.

4.12. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более десяти календарных дней, а для лиц, совмещающих работу с обучением, время предоставления по их просьбе отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до одного календарного месяца.

4.12. В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска включать:

- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по беременности и родам;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей.

4.13. Разделение отпуска работников, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой месяц, год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и представителя Трудового коллектива.

4.14. Работнику, заболевшему во время очередного дополнительного ежегодного отпуска, отпуск, по выздоровлении, продлевается на число неиспользованных дней указанного отпуска, на основании соответствующей справки, удостоверенной руководителем медицинского (лечебного) учреждения или больничного листа.

4.15. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником работодателем.

РАЗДЕЛ V Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами в области охраны труда обязуется обеспечивать:

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- создание в организации комиссии по охране труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №3);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний работников требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в

установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией по охране труда в организации;
- проведение за счет организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим;
- расследование в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в связи с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- рассмотрение и выполнение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечение полномочий (доверенных) лиц и членов комиссий по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документам по охране труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Работники обязуются в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходит внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Кодексом РФ и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ VI

Социальные гарантии работников

6.1. Работодатели:

6.1.1. Заключают договоры подряда на проведение ремонтных работ, благоустройство территории и т.д. со своими сотрудниками для обеспечения дополнительными заработками низкооплачиваемых, малообеспеченных категорий работников.

6.1.2. Совместно с комиссиями или уполномоченными по социальному страхованию обеспечивают работников:

- пособиями по обязательному социальному страхованию;
- путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и детские оздоровительные лагеря по льготам.

6.1.3. Отчисляют денежные средства с размерах, определяемых коллективными договорами на проведение в коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

РАЗДЕЛ VII

Материальная ответственность сторон договора

7.1. Материальная ответственность работодателя перед работником наступает в следующих случаях:

- незаконного лишения работника трудиться;
- в результате причинения ущерба имуществу работника;
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

7.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

7.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях предусмотренных федеральными законами;
- причинение ущерба при неисполнении своих трудовых обязанностей.

7.4. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная ответственность.

Письменный договор о коллективной материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива.

7.5. При возникновении несчастного случая на производстве, в случае смешанной ответственности (администрации и пострадавшего):

- не возлагать на пострадавшего более 10% ответственности при возмещении ему ущерба;
- при причинении травмы источником повышенной опасности – ответственность на пострадавшего не возлагать.

7.6. При компенсации за гибель на рабочем месте членами семьи считать: родители, супруги, дети

РАЗДЕЛ VIII

Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнение Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Принято
с учетом мнения трудового коллектива
Протокол от «08» августа 2023 г.
№ 2
Представитель Трудового коллектива
КУ ВО «Лискинский СПДП»
Е.И.Демьяненко

Утверждено
от «08» августа 2023 г.
приказом
№ 47-02
Директор
КУ ВО «Лискинский СПДП»
Ю.А.Белуосова

Приложение № 1

**Режим труда и отдыха работников КУ ВО «Лискинский
социальный приют для детей и подростков»**

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания установить следующее:

для директора, заместителя директора по воспитательной работе, завхоза, бухгалтера, водителя, оператора по машинной стирке и ремонту белья

ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю)

- начало рабочего времени с 8.00
- перерыв с 12.00 до 12.45
- окончание работы в 17.00.
- окончание работы в пятницу в 15.45,
- выходные дни: суббота и воскресенье.

для педагога - психолога, социального педагога

ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю)

- начало рабочего времени с 8.00,
- перерыв с 12.00 до 12.45,
- окончание работы в 16.12,
- окончание работы в пятницу в 15.00,
- выходные дни: суббота и воскресенье.

для воспитателей

ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю)

- начало рабочего времени с 8.00
- перерыв с 12.00 до 12.45
- окончание работы в 15.30

выходные дни: суббота и воскресенье

для воспитателей, работающих в смену, устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности,

для младших воспитателей

ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю)

- начало рабочего времени с 8.00
- перерыв с 12.00 до 12.45
- окончание работы в 17.00

выходные дни: суббота и воскресенье

для младших воспитателей, работающих в смену, устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности

для операторов газовых котлов (40 часов в неделю)

устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности,

для поваров (40 часов в неделю)

устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

для сторожей (40 часов в неделю)

устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

для медицинской сестры (39 часов в неделю)

устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности