

отдел экономики и прогнозирования
финансово-экономического управления
администрация муниципального образования
«Город Новодвинск»
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ
Дата 25.04.2012 Регистр. № 63
Ответственный за регистрацию
[подпись]

Принято
на заседании совместной комиссии
протокол № 3 от « 14 » декабря 20 11 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между коллективом работников

ГБОУ АО «Новодвинский детский дом»

и директором ГБОУ АО «Новодвинский детский дом»

на 2012 – 2015 годы

Представитель работодателя:

Директор государственного бюджетного
образовательного учреждения
Архангельской области для детей – сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей,
«Новодвинский детский дом»

[подпись]
И.В. Петров

« 4 » декабря 20 11 г.

ДОКУМЕНТОВ

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации
государственного бюджетного
образовательного учреждения
Архангельской области для детей – сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей,
«Новодвинский детский дом»

[подпись] И.А. Дисципина

« 14 » декабря 20 11 г.

Всего работников в учреждении
на 01 января 2012 года – 53 человек

ОКВЭД - 8531

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальные трудовые отношения между работниками государственного бюджетного образовательного учреждения Архангельской области для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Новодвинский детский дом» и работодателем, в лице директора государственного бюджетного образовательного учреждения Архангельской области для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Новодвинский детский дом»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники ГБОУ АО «Новодвинский детский дом», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Лисициной Ирины Александровны.

Представитель работодателя ГБОУ АО «Новодвинский детский дом», в лице руководителя ГБОУ АО «Новодвинский детский дом» Петрова Игоря Васильевича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ АО «Новодвинский детский дом» и на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключён на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ АО «Новодвинский детский дом».

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 Трудового кодекса РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. ПРИЁМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 68 Трудового кодекса РФ).

Письменное оформление трудовых отношений с лицами, ранее принятыми на работу производится только по их желанию или с их согласия;

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст.ст. 58-59 Трудового кодекса РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 Трудового кодекса РФ).

2.4. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению работодателя или его представителя.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ. Кроме этого, к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ФЗ №4520, ст.ст. 313-327 Трудового кодекса РФ.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

2.7. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

2.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.9. Если замещение отсутствующего воспитателя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

2.10. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

2.11. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по воспитательному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

2.12. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст.ст. 74, 162 Трудового кодекса РФ).

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.14. Работодатель в письменной форме уведомляет первичную профсоюзную организацию не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

2.15. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет.

2.16. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

2.17. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нем.

2.18. Профсоюзная организация сохраняет высвободивших работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (Приложение №1 к настоящему коллективному договору).

3.1.2. Графиком работы (сменности), составленным работодателем с учетом мнения профсоюзной организации и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до вступления в действие (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. ст. 91, 320 Трудового кодекса РФ).

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается по Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года №2075).

3.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работником имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, может быть предоставлен, в том числе в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие;

3.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

В непрерывно действующих учреждениях переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

3.8. Работа в ночное время выполняется, по следующим должностям и видам работ: сторож, старший по смене, младший воспитатель, повар.

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения профсоюзной организации и письменного согласия работника (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

3.10. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (в соответствии с графиком работы (сменности)) и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

3.13. Общими выходными днями недели являются суббота и воскресенье.

3.15. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставлять оплачиваемые выходные дни:

3.15.1. Донорам 1 день, который по желанию работника присоединяется к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

3.15.2. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

3.16. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 Трудового кодекса РФ).

3.17. При работе в лагерях с дневным пребыванием детей педагогическим работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени в течение месяца. В случае работы сверх указанного времени производится дополнительная оплата за фактически отработанное время.

4. ОТПУСКА

Работодатель обязуется:

4.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 Трудового кодекса РФ.

4.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно статьи 115 Трудового кодекса РФ.

4.3. Предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со статьей 115 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 13.09.94 г. №1052 (приказом Минобразования РФ от 01.10.2002 г. №724).

4.4. В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации или по соглашению сторон.

4.5. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьи 120 Трудового кодекса РФ;

4.6. Согласно статьи 121 Трудового кодекса РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4.7. В соответствии со статьей 321 Трудового кодекса РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней;

4.8. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. ст. 117, 119 Трудового кодекса РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска, в календарных днях:

4.8.1. Работникам, не имевшим в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

4.8.2. Председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня за общественную работу.

4.8.3. Руководителю ГБОУ АО «Новодвинский детский дом» - до 12 календарных дней за ненормированный рабочий день (период согласуется с министерством образования, науки и культуры Архангельской области).

4.8.4. Врачам и среднему медицинскому персоналу – 12 календарных дней.

4.8.5. Заведующей библиотекой – до 12 календарных дней.

4.8.6. Машинистам по стирке белья – 6 календарных дней, за вредные условия труда.

4.8.7. Поварам, работающим у плиты – 6 календарных дней, за вредные условия труда.

4.8.8. Заместителям директора – до 12 календарных дней, за ненормированный рабочий день.

- 4.8.9. Главному бухгалтеру – до календарных 12 дней, за ненормированный рабочий день.
- 4.8.10. Документоведу – до 12 календарных дней, за ненормированный рабочий день.
- 4.9. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (статья 137 Трудового кодекса РФ) под роспись с указанием даты извещения;
- 4.11. По соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (статья 124 Трудового кодекса РФ).
- 4.12. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (статья 125 Трудового кодекса РФ), как и отзыв из отпуска; предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.
- 4.13. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно статье 125 Трудового кодекса РФ.
- 4.14. В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ, часть отпуска, превышающая календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
- 4.15. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 Трудового кодекса РФ.
- 4.16. По письменному заявлению предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно статье 335 Трудового кодекса РФ, порядок и условия данного отпуска определяются Уставом ГБОУ АО «Новодвинский детский дом».
- 4.17. В соответствии со статьей 322 Трудового кодекса РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.
- 4.18. Согласно статье 128 Трудового кодекса РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.
- 4.19. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 14 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время, согласно статье 262 Трудового кодекса РФ.
- 4.20. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (статья 263 Трудового кодекса РФ).
- 4.21. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- Первичная профсоюзная организация обязуется:*
- 4.22. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;
- 4.23. Своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, выражать мотивированное мнение по графику отпусков;

4.24. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Обязательства работодателя:

5.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств.

5.2. Утверждать тарификацию с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя первичной профсоюзной организации.

5.4. Производить предварительное ознакомление работников по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.5. Устанавливать систему оплаты труда в пределах имеющихся средств в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБОУ АО «Новодвинский детский дом» (Приложение №2 к настоящему договору), с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.6. Не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году (квартале, месяце) финансовых средств.

5.7. Выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с областным законом «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, в период временной нетрудоспособности, а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение (п. 8 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», п. 5 ст. 26 областного закона «Об образовании», письмо Минобразования РФ от 25 ноября 1998 года № 20-58-4046/20-4).

5.8. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада без учета районного коэффициента в соответствии со статьей 26 областного закона «Об образовании».

5.9. Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов в соответствии со статьей 26 областного закона «Об образовании».

5.10. Извещать каждого работника через расчетные листки, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ.

5.11. Выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ в дни, установленные данным коллективным договором. Аванс – до 20 - го числа каждого месяца, заработная плата – до 5 числа каждого месяца.

5.12. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ.

5.13. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ.

5.14. Устанавливать фонд выплат стимулирующего характера до 15% фонда оплаты труда.

5.15. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ.

5.16. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5.17. Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

5.18. Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (статья 157 Трудового кодекса РФ).

5.19. Оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника (низкий температурный режим, карантин и т. д.), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) согласно статье 157 Трудового кодекса РФ.

5.20. Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 Трудового кодекса РФ).

5.21. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно статье 151 Трудового кодекса РФ.

5.22. В соответствии со статьей 150 Трудового кодекса РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

5.23. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск с учетом мнения первичной профсоюзной организации до 1 июня.

5.24. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее чем за два месяца под роспись в соответствии со статьей 162 Трудового кодекса РФ.

5.25. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142, 236 Трудового кодекса РФ).

5.26. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период невыплаты задержанной суммы.

5.27. Устанавливать компенсационные и стимулирующие выплаты работникам в соответствии с Положениями, разработанными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.28. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда, оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

5.29. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждений и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников; осуществлять контроль за целевым использованием средств фонда оплаты труда (ст. 19 №10 -ФЗ от 12.01.1996г.).

5.30. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертно-аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

5.31. Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда, судебных и иных государственных органах.

5.32. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим договором.

5.33. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

5.34. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан:

6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст.ст. 173-175, 177 Трудового кодекса РФ.

Подобные же льготы и гарантии работодатель предоставляет работникам образовательных учреждений, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в Архангельском областном институте переподготовки и повышения квалификации работников образования.

6.5. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст.ст. 197, 173, 174, 175 Трудового кодекса РФ).

6.6. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

6.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.8. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуски (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

7.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей первичной профсоюзной организации по охране труда.

7.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

7.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств прошедших обязательную сертификацию в соответствии с установленными нормами по профессиям и должностям.

7.7. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

7.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24 июля 1998 года № 125.

7.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

7.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести учет согласно гл. 36 Трудового кодекса РФ.

7.11. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

7.13. Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 Трудового кодекса РФ).

7.14. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

7.15. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда, и обеспечивать безопасность труда, проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

7.16. В учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и первичной профсоюзной организации.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план его работы и заслушать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 Трудового кодекса РФ).

7.17. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 Трудового кодекса РФ);

- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 217 Трудового кодекса РФ);

7.18. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с первичной профсоюзной организацией.

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Обязательства работодателя:

8.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, периодические медицинские осмотры (ст. 213 Трудового кодекса РФ).

8.2. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей; по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.4. За счет экономии фонда оплаты труда оплачивает стоимость проезда по территории для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 Трудового кодекса РФ).

8.5. Оплачивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) проезд к месту отдыха и обратно (ст. 325 Трудового кодекса РФ) на территории РФ один раз в 2 года.

8.6. Производит выплату единовременного пособия (при наличии денежных средств) в размере должностного оклада в следующих случаях:

- в случае смерти члена семьи (муж, жена, дети, родители);

- при рождении ребенка.

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ:

8.7. Организует оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации.

8.8. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

9.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

9.4. На основании собрания работников, не являющихся членами профсоюза (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее половины работников), профсоюзный комитет является представительным органом всех работников.

Все полномочия, предоставленные Трудовым кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30-31 Трудового кодекса РФ).

9.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 Гражданского кодекса РФ (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет профсоюзной организации в размере 1% заработной платы (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.7. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение высшего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

9.9. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации в соответствии с п. 2, подпункту «б» п. 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

9.10. Первичной профсоюзной организации (по письменному запросу) предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности учреждения.

9.11. Представитель первичной профсоюзной организации входит в состав:

- тарификационной комиссии;
- аттестационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию;

9.12. С учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по п. 2 ст. 81, подпункту «б» п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст. 99 Трудового кодекса РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- запрещение работы в выходные и предпраздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- система оплаты труда (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- форма расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. Трудового кодекса РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 Трудового кодекса РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию МО «Город Новодвинск».

10.2. Стороны коллективного договора доводят текст настоящего коллективного договора сведениям работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны коллективного договора. Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

Министерство
образования и науки
Архангельской области

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ,
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
«НОВОДВИНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»

Ул.3-ей Пятилетки, д.17, г. Новодвинск, 164901

Тел.: (81852) 4-44-75, 4-21-92, 4-21-90,

E-mail: ddom@atnet.ru; novdetdom@mail.ru

www.novdetdom.ucoz.ru

Факс: (81852) 4-44-75

ОКПО 02081296 ОГРН 1022901005115

ИНН/КПП 2903005941/290301001

01 декабря 2015г.

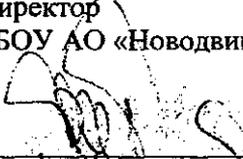
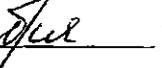
Соглашение

к коллективному договору ГБОУ АО «Новодвинский детский дом»

Настоящее соглашение заключено трудовым коллективом ГБОУ АО «Новодвинский детский дом» в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ АО «Новодвинский детский дом» Татьяны Федоровны Трофимовой с работодателем ГБОУ АО «Новодвинский детский дом» в лице Игоря Васильевича Петрова о нижеследующем:

1. Настоящим соглашением стороны договорились в соответствии с пунктом 2 статьи 43 Трудового кодекса РФ продлить срок действия договора от 14 декабря 2011 года до 31 декабря 2018 года.

2. Настоящее соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

<p>Директор ГБОУ АО «Новодвинский детский дом»</p> <p> И.В. Петров</p> <p>« 01 »  2015</p>	<p>Представитель работников Председатель первичной организации ГБОУ АО «Новодвинский детский дом»</p> <p> Т.Ф. Трофимова</p> <p>« 01 »  2015</p>
--	--