

Представитель работодателя:

Директор ГКУ «Удомельский детский дом»
Н.В.Груздева
« 11 » апреля 20 22 год



Представитель работников:

Председатель Совета трудового коллектива
Н. В. Федосова
« 11 » апреля 20 22 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения
родителей «Удомельский детский дом»

171843 Тверская область г.Удомля, пер. Больничный, дом 1

на 2022 - 2025гг.

Прошел уведомительную регистрацию
в соответствии со статьей 50 ТК РФ
в Главном управлении по труду и занятости населения
Тверской области 13 апреля 2022года.

Регистрационный номер 185

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКУ «Удомельский детский дом» (далее – детский дом) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель в лице его представителя - директора детского дома (далее - Работодатель); Работники детского дома в лице их представителя - председателя совета трудового коллектива (далее - СТК); в дальнейшем именуемые Стороны.

3. 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, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

4. Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с СТК.

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, соглашениям и Договору.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и Договором недействительны и не подлежат применению.

Учёт мнения (согласование) СТК производится Сторонами по правилам статьи 372 ТК РФ.

5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников детского дома, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трёх лет со дня его вступления в силу.

7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

8. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

9. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом организации (Положением о ней), Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

10. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, определенных трудовым законодательством.

11. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя.

13. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством

14. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может

превышать трёх месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством, для следующих категорий Работников: педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

15. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период 3 месяца.

16. В трудовой договор в обязательном порядке включаются сведения, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

17. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.2, 3 ст.72.2 и ст.74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

18. При сокращении численности или штата Работников обеспечено преимущественное право на оставление на работе Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст.179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

19. СТК обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

20. В соответствии с требованиями действующего трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха Работников детского дома определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, режимом дня воспитанников, планом работы детского дома, графиками работы, согласованными с СТК.

21. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского дома устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

22. Для педагогических работников учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю за ставку заработной платы педагогу - психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору
- 30 часов в неделю - воспитателям
- 20 часов в неделю - учителю - логопеду
- 18 часов в неделю - педагогу дополнительного образования

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

24. Время работы медицинской сестры устанавливается исходя из 39 часов в неделю по графику, с введением суммированного учета рабочего времени и с дополнительной оплатой за переработанные часы при круглосуточном дежурстве.

25. Установить время работы дежурных по зданию, поваров, кухонных рабочих исходя из 40 часов рабочего времени в неделю по графику, с введением суммированного учета рабочего времени и с дополнительной оплатой за переработанные часы.

26. Установить продолжительность рабочего времени воспитателей исходя из 30 часов в неделю по графику, с введением суммированного учета рабочего времени и с дополнительной оплатой за переработанные часы.

27. Отдельные Работники могут по распоряжению при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами норм продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

28. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

29. В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

30. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия СТК. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

31. Работодатель обязан согласовывать с СТК перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем.

32. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа детского дома. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч.3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и по согласованию с СТК. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

33. Привлечение Работников детского дома к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

34. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка детского дома. Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

35. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов на группу, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. Нагрузка воспитателей и других Работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работника в отпуск для определения группы и нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год.

36. Установленная воспитателям педагогическая нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года.

37. Уменьшить или увеличить нагрузку работникам в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения можно, только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя в случаях:
- уменьшения количества детей в учреждении, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности, квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (нахождение воспитанников в оздоровительном лагере и в других случаях);
- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

38. Объем педагогической нагрузки воспитателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника.

39. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с СТК не позднее чем за 2 недели наступления календарного года. График отпусков составляется Работодателем на основании пожеланий Работников с учетом необходимости поддержания нормального режима работы организации.

40. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

41. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (В соответствии со ст. 31 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей отнесены к категории организаций, осуществляющих обучение, то есть не являются образовательными организациями. В соответствии с п. 19 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 №. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» организацией, осуществляющей обучение, является юридическое лицо, осуществляющее на основании, лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

Пунктом 2 раздела IV Приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» установлено право

на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогических работников, должности которых указаны в разделе 1 номенклатуры должностей, утвержденной, постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, работающих в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Таким образом, в случае если организация для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей ведет образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности на основании выданной лицензии, педагогические работники (в том числе воспитатели) таких организаций имеют право на предоставление им ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней.)

42. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска иных Работников детского дома, в том числе их руководителя и их заместителей, составляет 28 календарных дней.

43. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в детском доме, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

44. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ)

45. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части, (ст.126 ТК РФ)

46. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

47. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный

оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);

48. Стороны договорились о предоставлении Работникам детского дома на основании письменного заявления Работника, отпуск без сохранения заработной платы, при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование детского дома в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- рождения ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника, детей работника – до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

49. Согласно ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между Работником и Работодателем и оформляются приказом по детскому дому.

50. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

51. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

52. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подп.4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

53. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:

- занятым на работах с вредными, опасными условиями труда согласно результатам специальной оценки условий труда

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

54. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда Работников ГКУ «Удомельский детский дом». Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

55. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 20 числа каждого месяца - аванс и 5 числа - окончательный расчёт за предыдущий месяц работы.

56. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов к Работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

57. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате

58. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 20 % часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в вечернее и ночное время.

59. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок.

60. Работодатель производит за счёт собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности Работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

61. Работникам организации на основании Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников ГКУ «Удомельский детский дом» выплачиваются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера:

- доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавка работникам - молодым специалистам;
- доплата за особые условия труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- надбавка за квалификационную категорию.

62. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом показателей результативности труда деятельности Работников организации на основании Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Работникам ГКУ «Удомельский детский дом»

63. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

64. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме перечисление страховых взносов и других обязательных платежей.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

65. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста Работников Работодатель обязуется:

- укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями;

- предоставлять Работникам право повышения своей квалификации за счёт средств организации с периодичностью не реже, чем раз в три года;

- разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности Работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение их в качестве наставников для молодёжи, впервые приступающей к трудовой деятельности;

66. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку Работников предпенсионного и пенсионного возраста путём внутрифирменного профессионального обучения, а также в учреждениях профессионального образования с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.

67. Обеспечивать Работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

68. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием СТК.

69. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации

организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

70. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить Работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

71. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

72. Работодатель своевременно и полностью обязуется перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

73. Работодатель сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение 1 года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года.

74. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь Работникам, отработавшим в учреждении более 1 года. При наличии внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда:

- к юбилейным датам, согласно Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников ГКУ «Удомельский детский дом» и уходящим на пенсию по старости;
 - в случае смерти близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены);
 - при длительной болезни (более двух месяцев);
 - при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, взрыве, ограблении и т.д.);
 - близким родственникам, в связи со смертью работающего сотрудника.
- Решение об оказании материальной помощи и ее размер принимается руководителем учреждения.

6. ОХРАНА ТРУДА.

75. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда (приложение).

76. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.
- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников детского дома не реже 1 раза в три года.
- обеспечивать проверку знаний Работников детского дома по охране труда до 01.09 каждого года.
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

- разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с СТК организацией
- обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- обеспечивать создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, а также информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда;
- обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;
- обеспечивать всех Работников по профессиям и видам работ инструкциями по охране труда;
- организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров
- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

- создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

77. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя.

7. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

78. Работодатель обязуется:

- обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять страхование Работников организации от несчастных случаев на производстве;

- заключать договоры с медицинскими учреждениями по проведению профилактических осмотров Работников;

- обеспечить содержание, оснащение оборудованием медицинского кабинета учреждения, приобретение лекарств;

- обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

79. Контроль за выполнением Договора в согласованном порядке, формах и сроках осуществляют стороны, его подписавшие, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

80. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

81. Ежегодно Стороны информируют Работников о выполнении Договора на общем собрании работников.

82. В случае, если в нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня, федеральные, региональные, отраслевые или территориальные соглашения будут внесены существенные изменения стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Договора, не ухудшающих положение Работников.

83. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания Договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех Работников организации.

84. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и направляются на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области в том же порядке, что и коллективный договор.

85. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, Работники обязуются не проводить забастовки.

86. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Представитель работодателя:

Директор ГКУ «Удомельский детский дом»
Н.В.Груздева
« 11 » апрель 20 22 год



Представитель работников:

Председатель Совета трудового коллектива
Н. В. Федосова
« 11 » апрель 20 22 год

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГКУ «Удомельский детский дом».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения Работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем Работодателя; внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по согласованию с СТК.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ГКУ «Удомельский детский дом» и председателем СТК. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить СТК всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Проведение Специальной оценки условий труда в ГКУ «Удомельский детский дом» <i>Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда"</i>	апрель 2022г. апрель 2023г.
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда	Сентябрь-февраль

<i>в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29</i>	
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям ГКУ «Удомельский детский дом». Согласование этих инструкций с СТК в установленном ТК РФ порядке.	Пересматриваются 1 раз в 5 лет
1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.	Пересматриваются 1 раз в 5 лет
1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	По мере необходимости
1.6. Обеспечение ГКУ «Удомельский детский дом» Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по Охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ учреждения: - Работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - Работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - Работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - Работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	Сентябрь, январь
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с СТК	По мере необходимости
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников детского дома	По мере необходимости
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений	По мере необходимости
2.2. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	По мере необходимости

2.3. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	По мере необходимости
2.4. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно в августе месяце
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	По мере необходимости
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры Работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров Работников и медицинских регламентах допуска к профессии	При приёме на работу. Ежегодно по графику.
3.2. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Постоянно
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств, индивидуальной защиты <i>в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"</i>	По мере необходимости
4.2. Обеспечение Работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	По мере необходимости
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	По мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	По мере необходимости
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	По мере необходимости
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и	По мере

планом- схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	необходимости
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	По мере необходимости
5.5. Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.)	По мере необходимости
5.6. Организация обучения Работников и воспитанников мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Ежеквартально
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	По мере необходимости
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	По мере необходимости