

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ДЛЯ
ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «ВЕЛИКОУСТЮГСКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТАМ,
ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2023 – 2026 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Великоустюгский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее - Организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Организации, установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники БУ СО ВО «Великоустюгский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», в лице их представителя - председателя Совета учреждения (далее - Работники);

Работодатель БУ СО ВО «Великоустюгский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», в лице директора (далее - Работодатель).

Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Организации.

1.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 3 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Организации. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.13. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трёх лет.

1.14. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством недействительны и не подлежат применению.

1.15. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в нарушении предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.17. Внесённые сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора, оформляются положением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Организации.

1.18. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, ухудшающих положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

2. Социальное партнёрство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим договором обязательства договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников Организации, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления социальным обеспечением.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в коллективе Работников Организации.

2.2. Работодатель предоставляет Совету учреждения по его запросу информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав Работников.

2.3. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы: изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационной доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, стимулирующих выплат Организации принимаются с учётом мнения Совета учреждения.

2.4. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников Организации; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам Организации.

2.5. В случае необходимости стороны на равноправной основе создают комиссию по заключению и реализации Коллективного договора. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.5.1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

2.5.2. Стороны пришли к договорённости, что в период действия Коллективного договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 5-дневный срок.

2.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором являются недействительными.

3.2. Трудовой договор с Работниками Организации заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации с обязательным указанием причины его заключения.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

3.4. Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить Работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными действующими в Организации локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.5. Трудовой договор Работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организации – шестидесяти дней.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.7. Совет учреждения обязуется:

3.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

3.7.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию представителей Совета учреждения;

3.7.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

4. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.1. Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата Работников Организации, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Совета учреждения и службы занятости, где указываются причины, число и категории Работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.2. Основными критериями массового высвобождения Работников являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата Работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация Организации, его филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата Работников Организации в размере пяти и более процентов от количества Работников в течение трёх календарных месяцев.

4.3. При сокращении численности или штата Работников Организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нём Работников решается совместно Работодателем и Советом учреждения.

4.4. При сокращении численности или штата Работников Организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с

более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение оставления на работе отдаётся:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в Организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий в защите Отечества;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 3 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работники и в возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Совет учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель предоставляет Совету учреждения приказ об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления Работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата увольняемому Работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Организации и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

4.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации Организации.

4.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в Организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в Организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.9. Совет учреждения обязуется:

4.9.1. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

4.9.2. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

4.10. Работодатель, в целях осуществления мер, направленных на обеспечение занятости высвобождаемых работников может:

- применить с их согласия в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- использовать возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;
- обеспечить условия для переезда работников на новое место работы (по договоренности сторон);

- осуществлять проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения внутри Организации на освободившиеся рабочие места;
- осуществлять временную и сезонную занятость работников;
- осуществлять создание кадрового резерва работников ведущих профессий временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев.

4.11. В целях поддержки работников, высвобождаемых из Организации в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией и реорганизацией Организации обеспечивает по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях предусмотренных в коллективном договоре.

4.12. Работнику, высвобождаемому в связи с сокращением численности и штата гарантируется:

- в случае трудоустройства в другую организацию социального обслуживания сохранение очереди на улучшение жилья (улучшение жилищных условий), а также возможности пользования лечебными и дошкольными образовательными учреждениями на равных в работающими условиях;
- предоставление преимущественного права трудоустройства в Организацию в случае создания новых рабочих мест, а также во вновь создаваемые учреждения.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Работников исходят из того, что нормируемой частью рабочего времени Работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад, а также время проведения мероприятий (планерок, совещаний и т.п.) в присутствии на которых для Работника обязательно.

Работникам выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели:

30 часов - старшему воспитателю, воспитателям;

36 часов – социальному педагогу, педагогу-психологу, инструктору физической культуре, инструктору по труду, методисту;

18 часов – педагогу дополнительного образования.

Особенности оплаты труда медицинских работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены статьёй 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Организации устанавливается Работодателем с учётом мнения Совета учреждения и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.3. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

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

5.4. Отдельные работники Организации могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников Организации с ненормированным рабочим днем установлен Положением о ненормированном рабочем дне.

5.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем с учётом мнения Совета учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Неиспользованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.9. При предоставлении Работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения 6 месяцев его продолжительность должна

соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.10. Работникам Организации с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Порядок предоставления и продолжительность ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска для работников с ненормированным рабочим днем установлен Положением о ненормированном рабочем дне.

5.11. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - 3 дня.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших и умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 14 календарных дней в году.

5.12. Вне графика отпусков Работнику предоставляется отпуск по предъявлению путевки на санаторно-курортное лечение.

5.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матерью воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.14. Совет учреждения обязуется:

5.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

5.14.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

5.14.3. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени труда и отдыха.

6. Оплата и нормы труда

6.1. Система оплаты труда Работников Организации устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями и в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности Работников, предусмотренных штатным расписанием, с учётом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счёт ассигнований из областного бюджета и за счёт средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Стимулирующий фонд оплаты труда составляет не менее 30 процентов фонда оплаты труда Организации. Изъятие стимулирующей части фонда оплаты труда Организации не допускается.

6.4. Должностной оклад Работника Организации формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента за квалификационную категорию, доплаты за категорию, доплаты за наличие учёной степени.

6.5. Премии Работникам Организации выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал, год и в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

6.6. За счёт экономии фонда оплаты труда Работникам Организации может выплачиваться единовременное вознаграждение (при награждении их государственными и ведомственными наградами).

Также в исключительных случаях может оказываться материальная помощь: смерть самого Работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

Материальная помощь Работникам оказывается:

- работникам Организации - по решению Работодателя, принятого согласованию с Советом учреждения, на основе письменного заявления Работника;
- работодателю - по решению Департамента социальной защиты населения Вологодской области.

Единовременное вознаграждение и материальная помощь выплачиваются в соответствии с утвержденным в Организации Положением об оплате труда работников организации.

6.7. Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, доплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда Организации исходя из оценки результатов деятельности конкретного работника, его личного вклада в общие результаты работы с учётом выполненных показателей эффективности деятельности работника в организации. Доплаты устанавливаются в соответствии с утвержденным в Организации Положением об оплате труда работников организации.

6.8. Работа, производимая Работником по инициативе Работодателя в пределах установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.9. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и Работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей и имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника, в т.ч. при временном закрытии Организации по инициативе Департамента социальной защиты населения области.

Время простоя не по вине Работодателя и Работника оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.11. Заработная плата в учреждении выплачивается два раза в месяц: «25» - выплата аванса; «10» - выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится путём перечисления на банковскую карту Работника.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Совета учреждения.

6.12. 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. В период приостановки работы Работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работников сохраняется средний заработок. Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.13. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.14. Работодатель сохраняет за Работниками, участвующими в забастовке при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном объёме.

6.15. Установление и изменение системы оплаты труда Работников Организации осуществляется с учётом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Организации;
- г) порядка аттестации Работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учётом мнения Совета учреждения.

Об изменении системы оплаты труда, введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.16. Заработная плата Работников Организации (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой Работникам до её изменения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.17. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке установленном трудовым законодательством.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель:

7.1.1. Своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, в Фонд обязательного медицинского страхования, в Пенсионный фонд Российской Федерации;

7.1.2. В установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

7.1.3. Организует в учреждении комнату (место) для приема пищи, а при привлечении Работника в режиме изоляции по месту нахождения Работодателя разовое питание Работника по месту нахождения Работодателя;

7.1.4. В случае направления работника в командировку, в том числе для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2. Совет Учреждения:

7.2.1. Контролирует достоверность сведений и своевременность перечисления страховых взносов, предоставляемых Работодателем в Фонд социального страхования, в Фонд обязательного медицинского страхования, в Пенсионный фонд Российской Федерации по каждому застрахованному лицу.

7.3. В случае направления Работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

8.1.1. Осуществляет разработку и реализацию планов мероприятий по охране труда, минимизации и возможному устранению рисков, угроз аварийности, чрезвычайных ситуаций, травматизма (в том числе микроповреждений, микротравм) и заболеваемости персонала, улучшению состояния здоровья сотрудников.

8.1.2. Согласовывает с Советом учреждения мероприятия по охране труда, локальные нормативно-правовые акты по охране труда.

8.1.3. Соблюдает требования применимого к деятельности Организации международного, федерального и муниципального законодательства, а также иные требования в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

8.1.4. Проводит своевременный лабораторно-инструментальный и санитарно-эпидемиологический контроль состояния рабочих помещений и оборудования согласно утверждённой Программе производственного контроля.

8.1.5. Проводит оценку всех возможных профессиональных рисков на рабочих местах сотрудников, учитывая специфику и виды производства, характер риска, с целью выявления возможных и реальных опасностей, а также обеспечивать управление рисками.

8.1.6. Проводит специальную оценку условий труда работников.

8.1.7. Повышает уровень ответственности и обеспечивает вовлечённость каждого работника независимо от его профессии или должности в соблюдение обязанностей в области охраны здоровья и безопасности труда.

8.1.8. Поддерживает на высоком уровне подготовку сотрудников в области обеспечения охраны труда путём организации качественного обучения, проведения всех видов инструктажей, тренировок, практических занятий.

8.1.9. Проводит предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры и освидетельствования сотрудников с получением заключений о состоянии здоровья Работников.

8.1.10. Повышает уровень безопасности и условий труда за счёт обеспечения безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, безаварийной работы оборудования, внедрения новых технологий, инструментов, безопасного сырья, материалов и применения современных средств коллективной и индивидуальной защиты.

8.1.11. Обеспечивает работников необходимой сертифицированной специальной одеждой, обувью, смывающими и обезвреживающими средствами, средствами индивидуальной защиты в полном объёме в соответствии с утверждёнными нормами.

8.1.12. Обеспечивает своевременную уборку, дезинфекцию, дезинсекцию помещений организации, наличие мыла и дезинфицирующих средств в санитарных помещениях.

8.1.13. Обеспечивает безопасность работников подрядных организаций путём проведения вводного инструктажа по охране труда, выдачи нарядов-допусков на проведение работ повышенной опасности.

8.1.14. Обеспечивает соблюдение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.15. Обеспечивает социальное страхование работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.16. Осуществляет доплату Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по рекомендациям проведённой специальной оценки условий труда.

8.1.17. Взаимодействует с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и Советом учреждения по вопросам охраны труда. Выполняет предписания органов государственного надзора и контроля, рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам соблюдения требований охраны труда.

8.1.18. На время приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работников сохраняет за ними место работы, должность и средний заработок.

8.1.19. Своевременно реагирует на аварийные ситуации, принимает управленческие решения об их устранении в кратчайшие сроки.

8.1.20. Своевременно реагирует на несчастные случаи, ведёт их учёт, проводит расследование причин их возникновения в целях проведения дальнейшей работы по профилактике несчастных случаев.

8.1.21. Своевременно реагирует на профессиональные заболевания работников, выявляет причины их возникновения в целях проведения дальнейшей работы по профилактике профессиональных заболеваний.

8.1.22. Систематически проводит анализ результативности функционирования системы управления охраной труда.

8.1.23. Постоянно контролирует и совершенствует систему управления охраной труда.

8.1.24. Обеспечивает доступность, достоверность и своевременность доведения информации о состоянии условий и охраны труда до сотрудников учреждения.

8.1.25. Обеспечивает введение должности специалиста по охране труда в учреждении.

8.1.26. Организует обязательную медицинскую вакцинацию Работников за счёт средств Организации.

8.1.27. Проводит с целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- проведение просветительской работы по борьбе с распространением ВИЧ/СПИД, защиту прав инфицированных с использованием различных форм работы;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

• предоставление информации о добровольном консультировании и тестировании на ВИЧ-инфицирование.

8.1.28. Реализует программу по укреплению здоровья Работника на рабочем месте.

8.2. Совет учреждения:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда.

8.2.2. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.3. Участвует в разработке и согласовании нормативных локальных актов по охране труда, графиков работы персонала.

8.2.4. Разрабатывает раздел Коллективного договора по охране труда.

8.2.5. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.6. Участвует в проведении специальной оценки условий труда, оценке профессиональных рисков.

8.2.8. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний в Организации, в оценке степени вины потерпевшего.

8.2.9. В случаях ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда, комплексной безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Совета учреждения вправе вносить представление руководителю Организации, в соответствующий орган социальной защиты о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.2.10. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.2.11. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

От Работодателя:

От Работников:

Председатель Совета учреждения:

Директор
БУ СО ВО «Великоустюгский
центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»:

Н.Н. Долгина
25 сентября 2023
(дата)

А.В. Тельтевский
25 сентября 2023
(дата)

М.П.



КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ»
160025, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д. 15
Тел./факс: (8172) 73-02-30
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА

26 17 20 23
3А № 17

**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору на 2023-2026 годы**

1. Раздел 3 «Трудовые отношения», пункт 3.5., абзац 4 дополнить словами:

«Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023), иными федеральными законами.»

2. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха», пункт 5.11 дополнить словами:

«Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023), иными федеральными законами.»

3. Раздел 6 «Оплата и нормы труда», пункт 6.11, абзац 1 изложить в новой редакции следующего содержания:

«Заработная плата в учреждении выплачивается два раза в месяц: «10» и «25» числа. Выплата заработной платы производится путём перечисления на банковскую карту Работника.»

4. Настоящее дополнительное соглашение № 1 является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023-2026 годы Бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Великоустюгский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр – по месту уведомительной регистрации.

5. Изменения к Коллективному договору; определенные настоящим дополнительным соглашением № 1, вступают в силу с момента подписания сторонами.

6. Обязательства Сторон Коллективного договора на 2023-2026 годы между Работодателем и Работниками Бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Великоустюгский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей», регистрационный номер № 17 от 26.09.2023 года, не затронутые настоящим дополнительным соглашением № 1, остаются в неизменном виде.

От Работодателя:

От Работников:

Директор
БУ СО ВО «Великоустюгский
центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»:

Председатель Совета учреждения:

Н.Н. Долгина

А.В. Тельтевский

13.11.2023
(дата)

13.11.2023
(дата)



КАЗЕННЫЕ : РЕЖДЕН.: ВОЛОГДСКАЯ ОБЛАСТЬ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ»
60025, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д. 15
Тел./факс: (8172) 73-02-30
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
№ 17 ЗА 2023 ГОД
ПРОВЕДЕНА «14» 11 2023.