

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

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2017 – 2019 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 доведен 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, а также расторжения трудового договора с руководителем Организации.

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

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

1.8. При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое 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 трех лет.

1.13. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех 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 не предоставлении 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 договоренности. 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. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением 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, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального

партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и 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 учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Организации.

2.2. Работодатель предоставляет Совету учреждения по его запросу информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, объеме 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 учетом 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 договоренности, 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, 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 неопределенный срок.

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

Во время прохождения испытания на Работника полностью распространяется законодательство о труде.

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

#### **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 оно 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 трех календарных месяцев.

4.3. При сокращении численности или штата Работников Организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем 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 в оставлении на работе отдается:

- 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;

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

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет 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 и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает 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 с 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.

4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-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, подтвержденной 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.

## **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.), присутствие на которых для Работника обязательно.

Работникам выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели:

30 часов – старшему воспитателю, воспитателям;

36 часов – социальному педагогу, инструктору по труду, инструктору по физической культуре.

Особенности оплаты труда медицинских работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены статьей 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 учетом мнения Совета учреждения и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.3. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме 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 ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

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, работавшего 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 учетом 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 извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен 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 предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом 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 шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

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

5.10. Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (7 календарных дней). Отпуск устанавливается на основании результатов специальной оценки труда.

5.11. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения 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.

5.12. Вне графика отпусков Работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 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.

## **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 Трехсторонней 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 Положением об оплате труда работников организации.

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

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

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета и за счет 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 категоричность, доплаты за наличие ученой степени.

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

6.6. За счет 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 по 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 учетом выполнения показателей эффективности деятельности работника и организации. Доплаты устанавливаются в соответствии с утвержденным в Организации Положением об оплате труда работников организации.

6.8. Работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами 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,

Работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, Работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

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 путем перечисления на банковскую карту Работника.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом 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 свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

6.15. Установление и изменение системы оплаты труда Работников Организации осуществляются с учетом:

- 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 учетом 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 учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой Работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. В соответствии с Положением о проведении аттестация педагогических работников учреждения (далее – Положение) аттестация проводится с целью установления соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям. Она осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Организации.

7.2. Дата, время и место проведения аттестации сообщаются педагогическому работнику в письменном виде не позднее, чем за тридцать дней до начала аттестации.

7.3. Аттестация проводится в форме собеседования с педагогическим работником на основе представленных в аттестационную комиссию материалов и документов.

7.4. Педагогические работники, выполняющие в Организации работу на условиях совместительства, имеют право проходить аттестацию в порядке, предусмотренном Положением.

7.5. Педагогический работник может пройти внеочередную аттестацию на более высокую квалификационную категорию до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории, но не менее чем через два года с момента проведения предыдущей аттестации.

7.6. При переходе педагогического работника из другого учреждения социального обслуживания населения области квалификационная категория сохраняется в течение срока ее действия.

7.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории во время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком, срок действия установленной ему квалификационной категории продлевается, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических Работников, которым до достижения пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) осталось менее 3-х лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста, а с наступлением пенсионного возраста в случае продолжения работы, квалификационная категория подтверждается на общих основаниях.

7.9. Педагогический работник, являющийся победителем областного и (или) Всероссийского конкурса профессионального мастерства имеет право на присвоение квалификационной категории без прохождения процедуры аттестации.

7.10. Педагогическому работнику, имеющему непрерывный 20-летний стаж в сфере социальной защиты населения области, установленная квалификационная категория продлевается до окончания периода трудовой деятельности.

7.11. 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. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление социальных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.2. Создает Службу по охране труда в Организации в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации (в учреждениях с численностью работников свыше 50 человек вводится должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 работников эта обязанность приказом руководителя возлагается на одного из заместителей).

8.1.3. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и

сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

8.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.5. Обеспечивают за счет средств Организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму.

В соответствии со статьями 213, 219 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию Работников за счет средств Организации.

8.1.6. Обеспечивает работников за счет средств Организации сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Нормами выдачи средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств.

Обеспечивает Работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

8.1.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.8. Не допускает Работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.1.9. Проводит систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и воспитательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих местах, а также правильности применения Работниками и воспитанниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.10. Проводит специальную оценку условия труда в Организации.

8.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение Работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.12. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе в электроустановках.

8.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск (при наличии соответствующих документов) представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок

состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.14. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля с соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.1.16. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации Работников Службы охраны труда в установленные сроки.

8.1.17. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

8.1.18. Выполняет предписания органов государственного надзора и контроля, рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда.

8.1.19. Обеспечивает обязательное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.20. Осуществляет доплату Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.21. Сохраняет за Работником средний заработок на время приостановки деятельности Организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине Работника.

8.1.22. Ежегодно в ноябре месяце (до составления Плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключает Соглашение по охране труда с Советом учреждения.

8.1.23. Содержит в штате Организации лицо ответственное за электрохозяйство.

## 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 Положения о Службе охраны труда.

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.

8.2.7. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей,



должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.8. Участвует в расследовании несчастных случаев в Организации и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание Совета учреждения, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.9. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в групповых помещениях, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или 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.

От Работодателя:

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

*Н.Н. Долгина*

Н.Н. Долгина

25.09.2017

(дата)

От Работников:

Председатель Совета  
учреждения:

*О.С. Тенигина*

О.С. Тенигина

25.09.2017

(дата)



КАЗЕТИН СЕРГЕЙ ЮРЬЕВИЧ, СТРАЖИ  
«Центр занятости и занятости» Вологодской области  
160026, Вологодская обл., Вологда, ул. Конева, д. 15  
Тел./факс: (8172) 73 02 30  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПРОВЕДЕНА

25.09.2017  
за № 20

Лист ознакомления  
с Коллективным договором  
на 2017 – 2019 годы

№ п/п	ФИО	Дата	Подпись

--	--	--	--

--	--	--	--



**Дополнительное соглашение №1  
к Коллективному договору на 2017 – 2019 годы**

1. Раздел 4 «Гарантии обеспечения занятости работников», пункт 4.5 дополнить словами: «При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность)».

2. Раздел 6 «Оплата и нормы труда», пункт 6.13 слова: «в размере 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка от не выплаченных в срок сумм за каждый день просрочки» заменить словами «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».

3. Раздел 8 «Охрана труда и здоровья», пункт 8.1.5 дополнить словами «с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований».

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

«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 - шести месяцев.

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.»

От Работодателя:

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

От Работников:

Председатель Совета учреждения

Н.Н. Долгина

О.С. Тенигина



дата 02.10.2017  
казенное учреждение «Вологодский обл. центр занятости населения Вологодской области»  
60025, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Колхоза, 1  
Тел./факс: (8172) 73-02-30  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
№ 20 ЗА 2017 ГОД  
ПРОВЕДЕНА 04.10.2017