

Государственное казенное учреждение социального обслуживания  
Ростовской области  
центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Большелогский центр помощи детям»

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол от 14.10.2020 № 04  
Председатель СТК  
\_\_\_15.09.2023\_\_\_ С.В. Нагорная  
родителей,

УТВЕРЖДАЮ

Директор

государственного казенного учреждения  
социального обслуживания Ростовской  
области центра помощи детям,  
оставшимся без попечения  
родителей  
«Большелогский центр помощи детям»  
И.А. Ремишевская  
Приказ от \_\_\_15.09.2023\_\_\_ № 214



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
работников государственного казенного учреждения социального обслуживания  
Ростовской области  
центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей,  
«Большелогский центр помощи детям»  
с 01.01.2024 – 01.01.2027 годы

Коллективный договор прошёл  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 19845/24-166  
Заместитель министра - начальник управления  
по труду

\_\_\_\_\_ А.А.Харахашян

2024 год.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный трудовой договор (КТД) заключён между работодателем государственного казённого учреждения социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Большелогский центр помощи детям», (далее Центр) в лице и.о. директора Ремишевской Ирины Алексеевны, действующей на основании устава и работниками Центра в лице председателя Совета трудового коллектива Нагорной Светланы Васильевны, действующей на основании решения Общего собрания трудового коллектива Центра.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения в Центре.

3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, способствующей стабильности и эффективности его работы, установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

4. Положения настоящего коллективно трудового договора распространяются на всех работников Центра и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другими законодательными актами.

1.5. Коллективный трудовой договор заключается на 2024-2027г.г.

1.6. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного трудового договора (КТД) в соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов РФ» от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий КТД могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия КТД и утверждаются в качестве приложения к нему решением Общего собрания трудового коллектива.

1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия КТД.

1.9. Стороны, подписавшие КТД, отчитываются о его выполнении на собрании работников 1 раз в полгода.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.**

### **1. АДМИНИСТРАЦИЯ**

2.1.1. Осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, закрытию имеющихся вакансий; осуществляет приём и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 68, 77-89 ТК).

2.1.2. Не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ), предоставления льгот и гарантий (ст. 159 ТК), материальной ответственности (ст. 238 ТК РФ).

2.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам специальной оценки труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.4. Своевременно составляет тарификацию педагогических и др. работников, учитывает мнение представителя трудового коллектива (ст. 135, ст. 52-53 ТК РФ).

Защищает и передает персональные данные работников в соответствии со ст. 85-88

2.1.5. Осуществляет помощь в своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.1.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата (ст. 187 ТК РФ). Возмещает расходы при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ). Истребует возмещение затрат, связанных с обучением работника (ст. 249 ТК РФ).

2.1.7. При создании приказов, положений, инструкций по вопросам, затрагивающим условия, нормы труда, заработную плату и формы материального поощрения, охрану труда, развитие социальной сферы учитывает мнение трудового коллектива и принимает их по

согласованию с ним (ч. 2 ст. 190 ТК).

118 В целях создания здоровых и безопасных условий труда: указывается перечень конкретных мероприятий, таких как – оборудование места отдыха, раздевалки для работников.

119 При приёме на работу знакомит работников с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись. Заключает трудовой договор с сотрудником в соответствии со ст. 58-59, 61-70 ТК РФ.

1110 Не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. (т. 57 ТК РФ)

1111 Перевод на другую работу внутри учреждения производит в соответствии со ст. 72- 74 ТК РФ.

1112 Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Основными критериями массового высвобождения работников образования являются:

- ликвидация организации независимо от количества работающих;
- сокращение численности или штата работников в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

1113 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие 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;

1.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

1.15. Проводит необходимые мероприятия по подготовке учреждения к осенне-зимнему периоду.

1.16. Создает условия для прохождения профилактического медицинского осмотра. Отстраняет от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ.

1.17. Разрабатывает и согласовывает с комиссией трудового коллектива должностные обязанности, инструкции на рабочем месте (ст. 190, ч. 2 ТК), не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК).

1.18. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

1.19. Допускаются к работе в ночное время женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет только с их письменного согласия (ст. 96 ТК РФ)

1.20. Знакомит работника с новой трудовой нагрузкой до начала нового финансового года или его ухода в очередной отпуск, но не позднее, чем за 10 дней.

1.21. Организует работу педагогического коллектива в каникулярное время по особому графику, но не выше нагрузки.

1.22. Разрабатывает режим дня воспитанников и согласовывает его с Советом трудового коллектива не позднее, чем за 10 дней до начала учебного года (четверти).

1.23. Предоставляет вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента приёма. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или

непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной очередностью (ст. 122 ТК).

1.24. График отпусков (ст. 123 ТК РФ) администрация согласовывает с сотрудниками и составляет не позднее, чем за две недели до наступления финансового года; отпуск может быть использован с разрывом с согласия работника, продлен или перенесен (ст. 124-125 ТК РФ).

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

1.25. Отпуска педагогическим работникам составляют 56 календарных дней, младшему обслуживающему персоналу, водителю, рабочим - 28 календарных дней. Педагогическим работникам (воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу, музыкальному руководителю, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору, учителю-логопеду, инструктору по труду, инструктору по физическому воспитанию) – удлиненный отпуск 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

1.26. Педагогические работники при непрерывной педагогической работе каждые 10 лет имеют право на предоставление длительного отпуска продолжительностью 1 год в порядке и на условиях, определяемых уставом учреждения.

Должность «директор» входит в перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем. Директору учреждения к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в количестве 28 календарных дней устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней.

Должность «заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе» входит в перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем. Заместителю директора по воспитательной и реабилитационной работе учреждения к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в количестве 28 календарных дней устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней.

Должность «заместителя директора по административно хозяйственной работе» входит в перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем. «Заместителю директора по административно хозяйственной работе к ежегодному оплачиваемому

отпуску в количестве 28 календарных дней устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней.

Должность «главный бухгалтер» входит в перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем. «Главному бухгалтеру» учреждения к ежегодному оплачиваемому отпуску в количестве 28 календарных дней устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней.

Должность «заведующий складом» входит в перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем. Заведующей складом к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в количестве 28 календарных дней устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 5 календарных дней.

1.27 Учебные отпуска предоставляются при получении первичного профессионального образования согласно ст. 177 ТК РФ, с сохранением средней заработной платы (ст.173 ТК РФ)

1.28. Устанавливает 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Определяет продолжительность рабочего дня в соответствии с нормами, установленными ст.91-96 ТК РФ.

Ненормированный рабочий день устанавливается отдельной категории работников: руководителю, заместителям руководителя, и утверждается приказом руководителя.

Работа в ночное время (помощники воспитателя, сторожа, медсестры круглосуточного дежурства) осуществляется в соответствии со ст. 96 ТК РФ с графиком работы согласно производственному календарю, поварам - ст.103 ТК РФ.

1.29. Нормы часов педагогической работы устанавливаются за 1 ставку заработной платы согласно Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» составляет:

- 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;
- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физкультуре, воспитателям
- 36 часов в неделю - педагогам-психологам, социальным педагогам, инструкторам по труду, другой категории работников Центра

## **2. СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

- 2.1. Осуществляет в пределах компетенции, определённой ст. 190, ч.2, ст. 21, ч. 1. ст. 2-53 ТК, контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приёма и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха. Наложения дисциплинарных взысканий. Предоставления льгот и гарантий.
- 2.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включённых в данный КТД.
- 2.3. Участвует в работе комиссии по приёме учреждения к новому учебному году. Ведет работу по привлечению спонсорских средств для улучшения МТБ ОУ, воспитательно - образовательного процесса.
- 2.4. Организует работу комиссии по охране труда. Разрабатывает Инструкции по охране труда, необходимую нормативно - правовую базу.
- 2.5. Добиваются соответствующих норм теплового режима в здании, проявляет инициативу в пополнении МТБ учреждения.

## **3. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА.**

- 3.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.
- 3.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 3.3. Если в период действия настоящего договора будут приняты нормативно — правовые акты на федеральном либо региональном уровнях, усиливающие социальную защищенность лиц, попадающих под действие настоящего Коллективного договора, то Работодатель применяет эти нормативно-правовые акты.
- 3.4. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются 1 раз в год проводить проверку выполнения Коллективного договора. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по обоюдному согласию сторон.
- 3.5. Итоги проверки за год обсуждаются на Общем собрании трудового коллектива Центра.
- 3.6. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются создавать и сохранять благоприятные трудовые отношения и другие необходимые условия для обеспечения стабильной работы Центра.
- 3.7. За два месяца до окончания действия трудового договора стороны начинают переговоры о заключении «Коллективно-трудового договора» на следующий срок.
- 3.8. Стороны обеспечивают контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда, своевременным расследованием несчастных случаев и возмещением ущерба.



3.8. Стороны осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий. Представляют кадровых работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

3.9. Организуют работу воспитателей в каникулярное время по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

### III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ.

#### 1. АДМИНИСТРАЦИЯ

3. Стороны исходят из того, что:

1.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными квалификационными группами профессий рабочих должностей служащих, государственных гарантий по оплате труда, предусмотрен-

ных статьей 130 ТК РФ, включая величину минимального размера оплаты труда в РФ, рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения профсоюза и в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 06.10.2020 № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

2 Размеры ставок заработной платы рабочих, должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

3 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются за первую половину месяца 20 число, за вторую половину месяца – 5 число, месяца, следующего за отчетным, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4 Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо на основании письменного заявления работника перечисляется на указанный работником счет в кредитной организации.

5 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника в соответствии со статьей 136 ТК РФ:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Областным законом Ростовской области от 03.10.2008 N 91-3С "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений", постановлением Правительства Ростовской области от 06.10.2020 № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи

детям, оставшимся без попечения родителей» и конкретизированной Положением об оплате труда работников Государственного казенного учреждения социального обслуживания Ростовской области центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Большелогский центр помощи детям» и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет, за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; - за квалификацию;
- за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, совмещение;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом РФ о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом РФ о выдаче диплома. Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени доктора наук.

Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом РФ о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом РФ о выдаче диплома. Высшей

аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени доктора наук.

- при оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (приложение № 2 к Соглашению), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- при оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по одной должности, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;
- при оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;
- при оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами государств - бывших республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии со статьей 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) не менее чем на один год - после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) не менее чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

в) не менее чем на один год - при наличии обстоятельств, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации (в том числе из-за невозможности представить в необходимом объеме объективные данные о результативности педагогической деятельности работника за аттестационный период по независящим от него причинам);

г) не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

д) не менее чем на 6 месяцев - при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации, или при ликвидации образовательной организации.

Работникам учреждения в соответствии с Отчетом о проведении специальной оценки условий труда (идентификационный № 728769) перечнем видов гарантии и компенсации, предоставляемые работнику (работникам), занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда размеры доплат устанавливаются с учетом содержания карт специальной оценки условий труда в размере 4% от должностного оклада

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. (ст. 140 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (ст. 152 ТК РФ)

Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности и в исключительных случаях, с посменного согласия работника и на основании приказа руководителя

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.1 В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Работодатель обязуется:

0.2 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 157, 234 ТК РФ. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

0.3 Работодателя возмещает работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

1 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

2 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4 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, официально установленного в Ростовской области.

5 В минимальный размер оплаты труда включаются надбавки, компенсационные выплаты, стимулирующие выплата, а также премии и другие поощрения.

6 В соответствии с «Ростовским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области» при установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам организаций всех форм собственности в состав заработной платы не включать доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

7 Предельный размер доли расходов в фонде оплаты труда работников административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по АХР, главный бухгалтер) в фонде оплаты труда учреждения не должен превышать 40%.

8 На работников на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификационные списки в соответствии с Положением о тарификации работников.

9 Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплаты труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные календарные дни (часы), приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

8 и более лет 100% от заработка

от 5 до 8 лет 80% от заработка;

до 5 лет 60% от заработка,

а за фактически пропущенные календарные дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производится в соответствии с законодательством о социальном страховании.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты материальной помощи (в виде коэффициента, % отношения, а также в абсолютном размере) при наличии средств в ФОТ:

- в случае т в период его трудовых отношений в учреждении (выплачивается родственникам)

- в случае смерти близких родственников (такowymi считаются лица, которые совместно проживают, в том числе отец, мать, сестра, брат, дети, муж- ст.2 СК)

- в получения травмы

- при рождении ребенка

- в случае тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств, террористического акта)

- в случае вступления в официальный брак

- в случае лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет)

- на лечение, в случае приобретения дорогостоящих лекарств как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет).

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, а также не включается в минимальный размер оплаты труда.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается по решению **мнообразован**ия Ростовской области.

Работникам гарантируются применение систем нормирования труда, **определяемых** работодателем с учетом мнения представительного органа **работников** или устанавливаемых коллективным договором.

### **СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью **выплаты** работникам заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, **надбавок**, установления и изменения тарифных ставок.

Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию **нормирования** оплаты труда, контролирует правильность установления **должностных** окладов, ставок, заработной платы.

Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек;

своевременное заполнение их после аттестации работников, изменения трудового стажа, получения образования.

#### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

Стороны разрабатывают Положение о системе оплаты труда сотрудников и утверждают его на собрании трудового коллектива (ст. 144, ч. 1).

Стороны представляют работников к поощрению за особые услуги или в связи с юбилейными датами.

#### **IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ.**

##### **1. АДМИНИСТРАЦИЯ**

Создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

Предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году.
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Предоставлять на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Предполагает замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ, при наличии экономии фонда заработной платы, на основании приказа директора детского дома.

В период сдачи экзаменов, во время учебного отпуска определяет иной режим работы и занятости сотрудников.

Предоставляет перенос и (или) разрыв отпуска по заявлению работника.  
Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (руководитель, заместители руководителя - 14 календарных дней)

Предоставляет неоплачиваемый дополнительный день отдыха в первый день учебного года женщинам, имеющих детей, обучающихся в начальных классах, на условиях, согласованных с профкомом.

По соглашению между руководителем и работником женщине с ребенком до 14 лет, беременной женщине, женщине, имеющей ребенка-инвалида до 18 лет, устанавливается неполная рабочая неделя или неполный рабочий день (ст.93.ТК РФ)

Предоставляется возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

## **2. КОМИССИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**

1 раз в год ходатайствует перед администрацией учреждения о выплате материальной помощи (на 1 работника) в соответствии с п. 3.19.

Совместно с территориальным Советом Профсоюза принимает меры по обеспечению детей сотрудников новогодними подарками, отдыхом в каникулярное время.

Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии и Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

## **3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.**

Стороны совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива: День Учителя, День Знаний, 8 марта, Учитель года, День рождения Центра, Воспитатель года и др.

## **УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **Работодатель обязуется:**

Организовать и провести обеспечить и создать безопасные условия труда на рабочем месте в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

Осуществлять контроль состояния условия и охраны труда на рабочих местах, а также применения работниками средств индивидуальной защиты;



Обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с совместным Постановлением Минтруда РФ № 1 и Министерства образования РФ № 29 от 13.01.2003 ;

Обеспечить работников бесплатно спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно утвержденных отраслевых норм;

Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников согласно законодательству Российской Федерации. .

Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформляя их актом по форме № 11-2 (ст.227 Трудового кодекса РФ).

**Работник обязан:**

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;

Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

В учреждении создана и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного совета трудового коллектива.

Работники учреждения обязуются соблюдать установленные

**Антикоррупционной политикой учреждения требования:**

- работник учреждения при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой учреждения обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. не ~~взятки~~ взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не ~~злоупотреблять~~ злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ~~ином~~ ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки ~~законным~~ законным интересам учреждения в целях безвозмездного или с использованием ~~преимущества~~ преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в ~~том числе~~ числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в ~~свою~~ свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, ~~достижения~~ достижения иных противоправных целей;

- работник учреждения обязан уведомлять директора учреждения или лиц,

~~ответственных~~ ответственных за Антикоррупционную политику учреждения, в случае

~~применения~~ применения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению

~~коррупционных~~ коррупционных правонарушений, а также в случаях, если ему станет известно,

~~о факте~~ о факте осуществления в учреждении организация (подготовка) и/или

~~совершения~~ совершения коррупционных правонарушений;

~~работник~~ работник учреждения обязан принимать меры по недопущению любой

возможности возникновения конфликта интересов в понимании  
Антикоррупционной политикой учреждения и законодательства Российской  
Федерации и незамедлительно уведомить директора учреждения или лиц,  
ответственных за Антикоррупционную политику учреждения, о возникшем  
конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему  
станет об этом известно.

## VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТОРОН И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

### 1. АДМИНИСТРАЦИЯ

Сотрудничает с Советом трудового коллектива в вовлечении и  
сохранении в качестве членов коллектива всех желающих работников  
Центра. Содействует Совету трудового коллектива в его деятельности и  
не ограничивает его права.

Признает Совет трудового коллектива полномочным представителем  
коллектива для ведения переговоров по спорным вопросам  
деятельности Центра и заключению Коллективного трудового договора.

Безвозмездно предоставляет Совету трудового коллектива помещение  
для проведения заседаний, хранения документов, а также возможность  
размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377  
ТК).

Способствует проведению культурно-массовой и оздоровительной  
работы с сотрудниками.

Стимулирует труд председателя СТК за счет средств учреждения в  
размере 20 % от ставки (ст. 377 ТК), при наличии в учреждении фонда  
заработной платы.

В соответствии с областным Соглашением предоставляет возможность  
председателю СТК 1 раз в год в течение 3 дней пройти  
отпуск с отрывом от производства по вопросам, входящим в  
компетенцию комиссии трудового коллектива, с обеспечением замены  
в размере средней оплаты.

### ОБЯЗАННОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (ст. 29).

Совет трудового коллектива признает основной целью своей дея-  
тельности обеспечение социальной защищенности работников Центра и  
содействие эффективной работе Центра присущими совету методами и  
средствами.

Совет трудового коллектива обобщает и формулирует требования  
работников для включения их в Коллективный договор, учитывая при этом  
интересы инвалидов, пенсионеров, малообеспеченных семей, молодежи.

Совет трудового коллектива признает свою ответственность за реализацию общих целей и оказывает содействие Работодателю в ходе его переговоров с органами государственной власти и местного самоуправления, исход которых затрагивает интересы всех работников.

Совет трудового коллектива осуществляет надзор за соблюдением в учреждении законодательства о труде, правил по охране труда.

Совет трудового коллектива совместно с работодателем организует культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу, участвует в реализации мероприятий по организации досуга работников и членов их семей.

Совет трудового коллектива содействует выполнению работниками Центра следующих требований:

- соблюдение трудовой дисциплины, правил по охране труда и пожарной безопасности;
- соблюдение правил внутреннего распорядка;
- добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
- бережное отношение к имуществу, закрепленному за Центром, а также к личному имуществу работников.

Информирует администрацию о решениях, касающихся её деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением ею трудового законодательства.

Информирует администрацию и коллектив о решениях вышестоящих профсоюзных органов, доводит до их сведения информацию, полученную от территориальной и областной организаций, в т. ч. о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

## **VI. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.**

**Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.**

**Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.**

**Синдикативной по внесению изменений и дополнений может выступать одна из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.**

**Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения принимаются на общем собрании работников.**

**Специальную работу по внесению изменений и дополнений выполняет совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного**

**При разрешении разногласия разрешаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.**

## **VIII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Контроль за выполнением коллективного Договора осуществляют стороны подписавшие его, а так же органы, регулирующие трудовые отношения.

При проведении контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а так же в органы, регулирующие трудовые отношения необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ)

Стороны, подписавшие коллективный Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива. Подведение предварительных итогов работы сторон по выполнению обязательств производится 2 раза в год (в октябре и марте).

Контроль за исполнением коллективного Договора начинается с момента его регистрации в Управлении по труду и социального развития Ростовской области.

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

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

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

Стороны признают, что прекращение работы (забастовка), как средство давления на работодателя для разрешения трудового спора не приемлемо в виду специфики работы Центра (круглосуточное пребывание детей, в том числе дошкольного возраста). В случае возникновения забастовок, ответственность устанавливается в соответствии с законодательством.

Настоящий Коллективный трудовой договор сохраняет действие в случае расторжения трудового договора с директором центра.

Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем трудовом договоре обязательств возлагается:

Администрации на и.о. директора Центра И.А.Ремишевскую

Трудового коллектива на председателя СТК С.В.Нагорную

**Министерство труда и социального развития  
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о проведении уведомительной регистрации  
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним государственного казённого учреждения социального обслуживания Ростовской области центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Большелогский центр помощи детям», Аксайский район

(полное наименование организации)

реестровый №23191

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 13.03.2024 , регистрационный № 19845/24-166.

(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахьян