

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КУ ВО «Новохоперский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

на 2014 – 2017 годы

Утвержден общим собранием
работников КУ ВО «Новохоперским
СРЦН»

Протокол № _____

от « ____ » _____ 2014г

От работодателя:
директор КУ ВО «Новохоперский
СРЦН»



Е.Л. Руденко

24.11.2014г.

От работников:
председатель трудового коллектива

Е.В. Анисимова

24.11.2014г.

Срок действия коллективного договора:

с «24» ноября 2014года

по «23» ноября 2017года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Департаменте труда и занятости населения Воронежской области, г.
Воронеж, ул. Лизюкова, 7

Регистрационный № 1467к от «28» 11 2014 года.

с.Красное Новохоперского района
Воронежской области

Оглавление

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Раздел 1

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора центра и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном учреждении Воронежской области «Новохоперский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (КУ ВО «Новохоперский СРЦДН»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников центра, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива-Анисимовой Елены Владимировны.
- работодатель в лице его представителя – директора центра Руденко Елены Леонидовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового договора (но не более 3 лет).

Раздел 2

Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Режим и продолжительность рабочего времени устанавливается работодателем исходя из конкретных условий в данном учреждении.

2.6 О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

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

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Раздел 3

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в

случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в ст.179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18лет; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 5

Рабочее время и время отдыха

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), графиком работы, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 рабочих часов для мужчин.

5.1.3 Норма рабочего времени для воспитателей устанавливается из расчета 30 ч. в неделю, для музыкального работника 24ч.

5.1.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.6 Во время ремонта учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.7 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ (приложение № 6);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.2.2 Предоставлять (по согласованию между работником и работодателем) на основании письменного заявления работников отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников-до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 10 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.2.3 Время перерыва для питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Раздел 6

Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения по оплате труда, разработанного в соответствии с Постановлением Администрации Воронежской области от 01.12.2008г №1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», указом губернатора Воронежской области от 06.11.2013г № 414 –у «Об оптимизации деятельности исполнительных органов государственной власти Воронежской области», приказом департамента социальной защиты Воронежской области от 06.03.2014г №513/ОД «О внесении изменений в приказ департамента труда и социального развития Воронежской области» от 28.11.2013г № 414/ОД.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц, аванс до 23 числа текущего месяца, заработная плата до 8 числа следующего месяца.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

-выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в зависимости от общего стажа (от 3-8 лет-10%, от 8-13 лет-15%, от 13-18 лет-20%, от 18-до 23лет-25%, свыше 23 лет-30%);

- при получении образования- со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификации, категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.6 При простое не по вине работника ему сохраняется среднемесячный заработок (карантин, аварийная ситуация и т.п.)

6.7 Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет до достижения ими пенсионного возраста, если их педагогический стаж составляет не менее 25 лет.

Раздел 7

Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.5 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на

время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Раздел 8

Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон:

8. Стороны договорились, что :

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

8.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 2014 – 2017 года.

8.8 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор подписан:

От работодателя:

 Е.Л.Руденко



От работников:

 Е.В.Анисимова

Дата подписания коллективного договора 24.11.2014

Действие коллективного договора распространяется на 37 человек.

Юридический адрес: 397411, Воронежская область, Новохоперский район,
с.Красное, ул.Заводская 119Б.

Телефон: 8(47353) 4-41-86



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Генерала Лизюкова, д. 7,
г. Воронеж, 394053
Тел. (473) 213-70-67 / Факс (473) 273-29-87
e-mail: mail@uzn.vrn.ru
ОГРН 1093668003615,
ИНН/КПП 3662140580/366201001

01.12.2014 № 84-11/ 4882

На №

Казенное учреждение Воронежской
области "Новохоперский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних"

ул. Заводская, 119б,
с. Красное
Новохоперский район
Воронежская область
397411

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

коллективного договора казенного учреждения Воронежской области
"Новохоперский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних"
на 2014-2017 годы.

Сообщаем, что коллективный договор казенного учреждения
Воронежской области "Новохоперский социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних" на 2014-2017 годы зарегистрирован 28.11.2014
года.

Регистрационный номер **1467к**

Заместитель руководителя департамента

Е.В.Маслова