

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Казенного учреждения
Воронежской области
«Детский дом города Воронежа»
(КУ ВО «Детский дом г. Воронежа»)
на 2023 - 2025 годы

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КУ ВО «Детский дом г. Воронежа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель — КУ ВО «Детский дом г. Воронежа» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора В.В. Плужник, именуемый далее «Работодатель»;

- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя первичной профсоюзной организации – Н.И.Савельевой.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и первичная профсоюзная организация выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых

рав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые выборным профсоюзным органом предложения не встречают отклика другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и сотрудников учреждения, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

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

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения:
- приложение №1 «Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день»;

- приложение №2 «Перечень должностей и профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск».

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим в учреждении коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок

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

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

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

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Работодателя при наличии свободных денежных средств.

2.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях по специальностям необходимым учреждению, без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности независимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников» и других локальных актов учреждения.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, необходимо устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

3.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

3.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) устанавливается в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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;

- 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.

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.

3.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

3.11. За работниками учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за период;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.13. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу размером - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приказом директора учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

3.14. Работодатель производит выплату единовременного денежного вознаграждения работникам учреждения при условии обеспечения финансовыми средствами:

- при награждении ведомственными наградами федеральных органов государственной власти - в размере до 3 тысяч рублей;
- при награждении знаками отличия (наградами) Воронежской области, объявлении благодарности губернатора Воронежской области, награждении почётной грамотой правительства Воронежской области - в размере до 2 тысяч рублей;
- при награждении почётной грамотой департамента социальной защиты Воронежской области - в размере до 1 тысячи рублей.

3.15. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 22 числа текущего периода, за вторую — 7 числа следующего месяца путём перечисления денежных средств на лицевой счёт работника за счёт средств Работодателя.

В расчётном листке Работодатель извещает каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 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; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.16. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска отпуск переносится на другой срок по согласованию с работником.

3.17. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

3.18. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.19. 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.

3.20. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием выборного профсоюзного органа.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращении объема социальных услуг населению.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- матери, имеющие на иждивении хотя бы одного несовершеннолетнего ребенка, у которых мужья в данный момент находятся на воинской службе вдали от своей семьи;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ), предоставляется оплачиваемое время – в течение одного дня в неделю или несколько часов в день с сохранением заработной платы, для самостоятельного поиска работы на основании письменного заявления работника, если это не нарушает работу учреждения.

4.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

4.10. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.11. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации от 1 до 3-х месяцев.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени работников в учреждении регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для:

- медицинских работников учреждения - 39 часов в неделю;
- педагогических работников - 36 часов в неделю;
- педагога-организатора – 36 часов в неделю;
- старшего воспитателя – 36 часов в неделю;
- старшего методиста – 36 часов в неделю;
- инструктора по труду – 36 часов в неделю;
- инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- воспитателей - 30 часов в неделю;
- музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- учителя-логопеда – 20 часов в неделю;
- педагогов дополнительного образования - 18 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и медицинских работников учреждения определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды отсутствия воспитанников, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В этот период педагогические работники выполняют педагогическую, методическую, а также организационную работу с сохранением заработной платы.

Для медицинских работников и воспитателей учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками или во время их отсутствия в учреждении (занятия в школе и т.п.).

5.4. В Учреждении для работников устанавливается:

- при пятидневной рабочей неделе два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье);
- при шестидневной рабочей неделе - один выходной.

Для воспитателей, помощников воспитателей, работающих в ночное время, медицинских работников, поваров, кухонных рабочих и мойщиков посуды установлена работа по скользящему графику.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия, на основании приказа Работодателя и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.5. Работодатель устанавливает снижение продолжительности рабочего времени на 1 час в неделю для следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- лицам, совмещающим работу с обучением.

При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до восемнадцати лет) предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска остальных работников - 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска директору, его заместителям и руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана непосредственно с руководством образовательным (воспитательным) процессом устанавливается в размере 42 календарных дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском работника учреждения.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей предоставляемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.8. Графики отпусков работников утверждаются Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) пользуются женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет, отец, воспитывающий ребёнка в возрасте до 16 лет без матери, а

также при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения.

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении, если это не нарушает работу учреждения.

5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска :

- в связи с бракосочетанием работника или его детей – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня;
- для проводов детей (супруга) в армию – 1 календарный день;
- для участия в похоронах близких родственников (родителей, супруга(и), детей) – 3 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье дочери (сына) – 1 календарный день;
- одному из родителей, либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей, обучающихся в 1- 4 классах, в День знаний 1 сентября – 1 календарный день.

5.12. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID-19), Работодателем предоставляется один оплачиваемый день отдыха на основании Рекомендаций к письму Российской 3-х сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021г. №П24 – 77442РТК.

Оплачиваемый день отдыха предоставляется на основании заявления работника и при предъявлении сертификата о прививке или выписке о вакцинации с портала Госуслуг, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке.

5.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

5.14. Работодатель предоставляет всем работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ:

- для санаторно-курортного лечения — до 21 календарного дня (если это не вредит воспитательному процессу учреждения);

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.

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, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнять в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в учреждении в установленные законодательством сроки.

6.1.3. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

6.1.4. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.7. Осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответст-

вии с установленными нормами.

6.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- повышение оплаты труда (4% тарифной ставки (оклада));
- дополнительный оплачиваемый отпуск (7 календарных дней);
- продолжительность перерыва – 1 час.

6.1.10. Обеспечивать в соответствии со ст. 214 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия – регламентация времени работы, в частности перерывы в работе, изменение режима работы, увеличение продолжительности отпуска.

6.1.11. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе, освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.1.12. Обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) за счет средств Работодателя.

6.1.13. Обеспечивать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи воспитанникам (ФЗ «Об образовании в РФ», ст.41,ч.1, п.11(в ред. ФЗ от 03.07.2016г. №313 ФЗ)).

6.2. Работодатель и выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда и оказывают ему необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.3. В учреждении создана комиссия по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 3-х человек.

6.4. Выборный профсоюзный орган, комиссия и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.5. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссии по охране труда и уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;

- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе Работодателя (его представителя) допускается только с

предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

6.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего директора или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.7. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.8. В случае установления факта грубой неосторожности работника учреждения, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причинённого его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учётом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. На время приостановки работ в учреждении вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

7. Условия труда и социальные гарантии молодежи

7.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников в возрасте – до 35 лет;
- оказывать поддержку талантливой молодежи;
- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи.

7.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении Работодатель обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда;
- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников;
- оказывать социально-экономическую поддержку;
- создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодежи;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального

функционирования учреждения);

- оказывать материальную помощь в размере 5000 рублей при бракосочетании и в размере 5000 рублей при рождении ребенка;

--оказывать материальную помощь лицам, пришедшим на прежнее место работы после прохождения военной службы по мобилизации в размере 10000 руб. для соответствующего обустройства;

- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.ст.173-177 ТК РФ).

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились, что при наличии экономии по фонду оплаты труда, и иной приносящий доход деятельности оказывается материальная помощь работникам учреждения в размере не более 10000 рублей:

8.1.1. В связи с юбилейными датами:

- мужчинам — 50, 60 лет, женщинам — 50, 55 лет;

в зависимости от стажа работы в учреждении:

- до 1 года – в размере 0,25 должностного оклада;

- от 1 года до 5 лет – в размере 0,5 должностного оклада;

- свыше 5 лет – в размере 10000 рублей.

8.1.2. В связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети) – на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

8.1.3. В связи с длительной болезнью работника (больничный лист два месяца и более), в связи с расходами, произведёнными на лечение на основании предоставленных документов об оплате лечения.

8.1.4. В связи с выходом на пенсию впервые (в случае расторжения трудового договора) в размере 10000 рублей при предоставлении документа, подтверждающего выход на пенсию.

8.1.5. В связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству выборного профсоюзного органа.

Решение об оказании материальной помощи принимает Работодатель с учётом мнения выборного профсоюзного органа на основании письменного заявления работника.

8.2. Выборный профсоюзный орган в рамках организации работы с молодежью, привлечения их к здоровому образу жизни, занятиям физкультурой и спортом обязуется организовывать спортивные мероприятия и т.п.

8.3. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей работников членов Профсоюза.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым Соглашением между властной организацией Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания и департаментом социальной защиты, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель представляет возможность представителю выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и эсплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общественную профсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;

- предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;

- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездно производить для выборного профсоюзного органа жилищные и машинописные работы;

- освобождать от основной работы членов выборного профсоюзного органа, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия делегатов в работе конференций, заседаний выборных профкомов, а также проводимых ими мероприятий;

- поощрять руководителей выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

9.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя с членами выборного профсоюзного органа, не освобожденными от основной работы, опускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- членам выборного профсоюзного органа – 1 календарный день.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников под роспись в 5-дневный срок с момента его уведомительной регистрации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором под роспись непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

10.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган:

- проводят проверки выполнения коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях;
- один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Выборный профсоюзный орган для контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения Работодателем соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры о заключении на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От работников:

От Работодателя:

Председатель
первичной профсоюзной организации
КУ ВО «Детский дом г. Воронежа»

 Н.И. Савельева

«19» декабря 2022г

Директор
КУ ВО «Детский дом г. Воронежа»

 В.В. Плужник

«19» декабря 2022г



Согласовано:

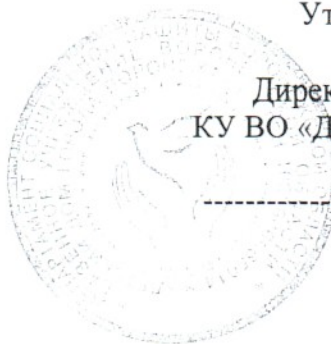
Председатель первичной профсоюзной
организации

Н.И.Савельева

Утверждаю:

Директор
КУ ВО «Детский дом г.Воронежа»

В.В. Плужник



Перечень должностей и профессий работников,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день

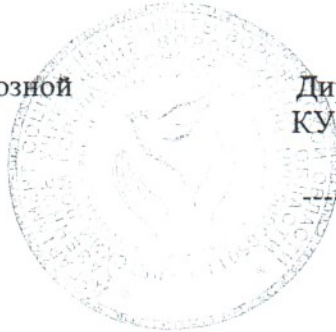
№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней
1.	Директор	14
2.	Заместитель директора	14
3.	Главный бухгалтер	11
4.	Заведующий отделением «Воспитательная группа круглосуточного пребывания»	10
5.	Заведующий хозяйством	10
6.	Ведущий бухгалтер	9
7.	Водитель	7

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель первичной профсоюзной
организацииДиректор
КУ ВО «Детский дом г.Воронежа»

Н.И.Савельева



В.В.Плужник

Перечень должностей и профессий работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск .

№ п/п	Наименование должностей	Класс условий труда	Количество календарных дней
1.	Шеф – повар	3.1	7
2.	Повар	3.1	7

Смотреть материалы по спец. оценке условий труда.