ГБУ «Автозаводский детский дом-интернат»

П Р И К АЗ

«26» января 2016 г. № 9

г. Н. Новгород

«Об утверждении коллективного договора »

1.Утвердить и согласовать с председателем профкома Пономарёвой Н.В. , уполномоченным представителем трудового коллектива Давыдовой Е.Н. коллективный договор на 2016 -2019 г.г.

2. Ранее действовавший коллективный договор на 2013-2016 г.г. считать утратившим силу с 29.01.2016 г.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

ДИРЕКТОР М.И. ЖИНЬКО

С приказом ознакомлены:

Пономарёва Н.В./

Главный бухгалтер : Кочеткова Е.Ю./
Инспектор по кадрам: Давыдова Е.Н. /

Председатель профкома
Н.В. Пономарёва _____
(подпись)
«29» января 2016 г.

Уполномоченный представитель
трудового коллектива _____
Е.Н. Давыдова (подпись)
«29» января 2016г.

Директор
М.И. Жинько _____
(подпись)
«___» _____ 201 г.

29 января 2016

Коллективный договор

Государственное бюджетное учреждение системы социального обслуживания населения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальное реабилитационно-образовательное учреждение «Автозаводский детский дом-интернат для умственно-отсталых детей»
Сокращенное наименование Учреждения: ГБУ «Автозаводский детский дом-интернат».

На 2016-2019 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива учреждения
ГБУ «Автозаводский детский дом-интернат»

Протокол № 1
«14» января 2016 г.

Российская Федерация
Администрация
Автозаводского района
г.Нижний Новгород
Отдел труда
23.03.2016 № 22

Настоящий коллективный договор заключен между работниками ГБУ «Автозаводский детский дом-интернат» в лице председателя профсоюзного комитета (Профкома) Пономарёвой Натальи Викторовны, уполномоченного представителя трудового коллектива Давыдовой Елены Николаевны с директором учреждения Жинько Михаилом Ивановичем (именуемый далее Работодатель) с другой стороны.

РАЗДЕЛ I
Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.2.Содержание коллективного договора определяется сторонами.

1.3.Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

1.4.Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством положения об условиях труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях предоставляемых Работодателем.

1.5.Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения и его структурных подразделений.

1.6.Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.7.Все приложения, дополнительные соглашения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.8.Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет) и сохраняет своё действие в случае структурных изменений, изменения наименования учреждения.

1.9.Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками учреждения.

1.10.Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путём переговоров. Стороны обязуются делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия уважения.

1.11.Стороны исходят из того, что трудовые отношения при приёме на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор является срочным.

1.12.Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы не обусловленной трудовым договором.

РАЗДЕЛ II
Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальный должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере ***3170,0*** ***рублей*** в месяц или размере, определённом отдельным соглашением (Постановлени Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г. № 467 «Об оплате труда работнико государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» (редакции постановления Правительства Нижегородской области от 17.09.2014г. № 642)

Оклады (должностные оклады) руководителей структурных подразделений специалистов и служащих и ставки заработной платы рабочих учреждения устанавливаютс Работодателем:

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и требованиями к квалификации, утвержденными нормативными правовыми актами;

- с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным соответствующими нормативами правовыми актами;

- на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера:

2.2.2.1 Выплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда (ст. ст. 146,147 Трудового кодекса Российской Федерации);

Устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам непосредственно обслуживающим контингент, имеющих право на выплату за особо тяжелые условия труда, согласно утвержденного директором учреждения Перечня должностей работников

2.2.2.2. Выплата за работу в детских домах-интернатах для умственно отсталых детей;

Устанавливается выплата за работу в детских домах - интернатах для умственно отсталых детей в размере 15% и 20% должностного оклада, ставке заработной платы:

- Директора, заведующие, их заместители по учебно-воспитательной работе, педагоги дополнительного образования, воспитатели, учителя, учителя - дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, инструктора по физкультуре, старшие мастера, мастера производственного обучения, музыкальные руководители – **20%**

- Все должности, кроме должностей, указанных выше – **15%**

2.2.2.3Выплата за классность водителям автомобилей;

Водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается выплата в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим).

2.2.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или

исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Все доплаты оформляются приказами.

Доплата замещающим работникам производится в соответствии с фактически отработанными часами, отраженными в табеле учета рабочего времени.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

В случае если должностной оклад отсутствующего работника ниже оклада работника его замещающего, то производится начисление межокладной разницы. Если должностной оклад отсутствующего работника выше оклада работника его замещающего, то оплата производится по окладу отсутствующего работника.

2.2.2.5. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплата за работу в ночное время, доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей (профессий) или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника, сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и праздничные нерабочие дни).

Доплата за работу в ночное время:

- устанавливается в размере 35 процентов часовой ставки заработной платы с учетом выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда – работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих и должностям педагогического персонала (за каждый час работы в ночное время, ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации)

- производится в части должностного оклада в расчете за час рабочего времени с учетом выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда - остальным работникам

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в следующих размерах:

- сдельщикам, не менее чем по двойным сдельным расценкам
- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
- не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера, направлены на материальную заинтересованность работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития профессиональных навыков, успешной адаптации и социализации обучающихся, воспитанников, развития инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное оказание обучающимся, воспитанникам услуг, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений руководителя

2.3.2. Руководитель учреждения вправе самостоятельно определить долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределить его на стимулирующие выплаты и премии:

2.3.2.1. Премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, календарный год).

При премировании учитываются следующие критерии оценки:

- своевременное, качественное, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- интенсивность, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных, срочных работ и мероприятий
- осуществление индивидуального ухода за воспитанниками, находящимися на госпитализации.

Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен. Выплата устанавливается либо в абсолютном размере, либо в процентном соотношении к должностным окладам, савкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ

2.3.2.2. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг и устанавливается ежеквартально.

Размер данной выплаты может составлять до 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

2.3.2.3. Выплата за стаж непрерывной работы и установление персональных повышающих коэффициентов

Устанавливается всем работникам учреждения, в размере 20 или 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения:

- за стаж непрерывной работы в учреждении свыше 3-х лет – **20%**
- за стаж непрерывной работы в учреждении свыше 5-ти лет – **30%**

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещающим должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Работникам за многолетний непрерывный труд в учреждении может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу:

- имеющим стаж от 15 до 25 лет – персональный коэффициент **0,2**
- имеющим стаж более 25 лет – персональный коэффициент **0,5**

2.3.2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются следующие критерии оценки:

- интенсивность, сложность и напряженность работы *(Выплата работникам из числа педагогического и медицинского персонала определяется пропорционально суммарного (квартального) количества отработанного времени по внутреннему совместительству);*
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и создание положительного имиджа учреждения среди учреждений системы социальной защиты Нижегородской области

Устанавливается ежеквартально, либо единовременно в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов по итогам работы.

Размер выплаты может составлять до 100 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников.

2.3.2.5. Для грамотного руководства учебно-реабилитационными отделениями, контроля за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, а так же правил пожарной безопасности, охраны труда, личной гигиены работников - *воспитателям, исполняющим обязанности заведующего отделением или лицу его замещающему*, в соответствии с приказом о возложении обязанностей, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата.

За ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей заведующих учебно-реабилитационными отделениями, доплата снимается или уменьшается от установленного размера.

2.3.2.6. Работникам ежемесячно устанавливается стимулирующая выплата, являющаяся составной частью заработной платы, в абсолютном размере. Эта выплата, которая регулирует соотношение установленного минимального размера оплаты труда и уровня реального содержания заработной платы.

2.3.2.7. Разовое премирование сотрудников учреждения к юбилейным датам, памятным событиям, православным и социально – значимым праздникам:

- «Новый год»
- «Рождество Христово»
- «Святая Пасха»
- «День защитника Отечества»
- «Международный женский день»
- «День Победы»
- «День социального работника»

2.3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на указанные цели.

2.3.4. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяц, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

2.3.5.Руководитель учреждения вправе принять решение о премировании сотрудников с учетом вклада, интенсивности труда, отработанного времени и в соответствии с действующими Положениями об оплате труда при наличии экономии денежных средств фонда оплаты труда.

Премии могут определяться пропорционально объема и качества выполненных работ либо фиксированной суммой. Премии максимальным размером не ограничиваются.

2.4. Работодатель вправе принять решение ***об оказании материальной помощи*** в пределах выделенного фонда оплаты труда работнику по его заявлению или по ходатайству руководителя структурного подразделения в связи с тяжелым материальным положением в семье, прохождением курса лечения, регистрацией брака, рождением ребёнка, смерти близкого родственника, в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск, в связи с его юбилейной датой. Юбилейной датой для работников считать: 50,60,70,75 и далее каждые 5 лет

2.5. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в установленные сроки: 21 числа соответствующего месяца – аванс, 6 числа последующего месяца – окончательный расчет. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

2.6. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

2.7. Повысить должностной оклад на 89,7 процента социальному работнику и установить новый должностной оклад (в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 22.04.2013г. № 247 «О внесении изменения в Положении об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области, утверждённое постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г. № 467»)

РАЗДЕЛ III
Рабочее время и время отдыха

3.1. В учреждении установлены *пятидневная* и *шестидневная рабочие недели. Режим рабочего времени и времени отдыха (время начала и окончания рабочего дня, перерыв для отдыха и питания) устанавливается для каждого работника персонально в соответствии с трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору, утверждёнными графиками работы, локальными нормативными актами.*

3.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда , - не более 36 часов в неделю.
- для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности: педагог-психолог, методист (старший методист), социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, инструктор по труду – 36 –часовая рабочая неделя
- для учителей-дефектологов, учителей-логопедов – 20 - часовая рабочая неделя

- для музыкального руководителя - 24 –часовая рабочая неделя
- для воспитателей, инструкторов по физической культуре -30 – часовая рабочая неделя
- для педагогов дополнительного образования, руководителя кружка – 18 часовая рабочая неделя
- для медицинских работников (врач, средний и младший медицинский персонал) – 36-часовая рабочая неделя (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 №101)

3.4. По соглашению сторон между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст. 93 Трудового кодекса РФ)

3.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16-18 – 4 часов;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к ним, локальными нормативными актами, графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.7. **Не** уменьшается на один час продолжительность работы (смены), накануне нерабочих праздничных дней, для работников, которым установлены сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, а так же для сотрудников, работающих в ночное время.

3.8. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности рабочего времени сверх нормы для каждого работника.

3.9. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не превышает 5 часов.

3.10. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство), и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

3.11. В выходные и праздничные нерабочие дни ответственными лицами назначенными по приказу, осуществляется дежурство в Учреждении и на его территории с целью усиления контроля за деятельностью Учреждения.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации считаются:

1,2,3,4,5 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

3.12.

1) *Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.* Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

2) Ежегодный основной удлинённый отпуск. В соответствии с п.1 редакции от 16.07.2009г. № 576 Постановления Правительства Нижегородской области от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней предоставляется следующим категориям педагогических работников: директору, его заместителям, учителям, учителю-логопеду, учителю - дефектологу, воспитателям, инструкторам по труду и физкультуре, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, музыкальному руководителю, дежурным по режиму, мастерам производственного обучения, социальному педагогу, педагогу-организатору, методисту.

В соответствии с письмом Министерства Просвещения СССР от 09.07.1970г. № 67-м «О продолжительности ежегодных отпусков и сокращенном (в связи с вредными условиями труда) рабочем дне работников учреждений, организаций и предприятий системы министерства просвещения СССР» ежегодный основной удлиненный отпуск ***руководителя кружка, организатора внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*** составляет 48 рабочих дней (56 календарных дней)

3) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с постановлением от 25 октября 1974 г. № 298/п-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

Продолжительность дополнительного отпуска	**Перечень должностей работников**
30 р.д. (35 к.д.)	Врач (врач-руководитель, отделения, кабинета)
12 р.д. (14 к.д.)	Медицинская сестра (диетическая)
30 р.д. (35 к.д.)	Средний и младший медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра палатная, фельдшер, санитарка палатная, санитарка - уборщица, санитарка-банщица, младший воспитатель)
30 р.д. (35 к.д.)	Сестра – хозяйка
18 р.д. (21 к.д.)	Парикмахер
6 р.д. (7 к.д.)	Повар

3.1.) Работникам, трудоустроенным по профессии **«младший воспитатель», «заведующий отделением», «заместитель директора по учебно-воспитательной работе», «заместитель директора по социально-правовой работе»** предоставляется *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней.*

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **включается:**

- время фактической работы;
- время когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, трудовым

договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного основного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлением на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ.
- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работников отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечение шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время в связи с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения профкома.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в любое для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4)Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по уважительной причине по его письменному заявлению. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется соглашением между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 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 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5) Отпуска по беременности и родам Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска

по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнённых родов – 86, при рождении двух или более детей- 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

6) Отпуск по уходу за ребёнком. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребёнка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком.

По заявлению женщины или указанных выше лиц, во время нахождения в отпусках по уходу за ребёнком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а так же в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

7) Отпуска работникам, усыновившим ребёнка Работникам, усыновившим ребёнка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновлённого ребёнка, а при одновременном усыновлении двух и более детей- 110 календарных дней со дня рождения. В случае усыновления ребёнка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

3.13. В случае госпитализации воспитанников учебно-реабилитационных отделений, воспитатель (младший воспитатель, санитарка палатная) направляется в больницу для ухода за воспитанником. Направление воспитателя (младшего воспитателя, санитарки палатной) в больницу оформляется приказом директора учреждения. На период госпитализации воспитанников, в учебно-реабилитационном отделении составляется плановый график работы сотрудников в больнице и на отделении. Все дни, проведенные воспитателем (младшим воспитателем, санитаркой палатной) в больнице, считаются рабочими и часы работы проставляются в табеле учета рабочего времени. Работник, направляемый в больницу для индивидуального ухода за воспитанниками, поощряется премиальной выплатой по итогам работы за месяц.

РАЗДЕЛ IV
Социальные гарантии и компенсации

4.1. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставление на работе отдается:

- семейным – при наличие двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

4.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

4.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

4.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.7. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, **допускаются** только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами РФ.

4.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Работодатель обязуется:

4.9. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

РАЗДЕЛ V

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

5.2.Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

5.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.4. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

РАЗДЕЛ VI
Охрана труда и техника безопасности

6.1. Работодатель принимает на должность инженера по охране труда и технике безопасности специалиста, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы в данной области.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, технике безопасности;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда и техники безопасности;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- проведение за счет собственных средств периодических (в течение всей трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля.
- обязательное социальное страхование работников от профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда и техники безопасности;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда и техники безопасности;
- наличие комплекта нормативно правовых актов, содержащих требования охраны труда и техники безопасности в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда и техники безопасности;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда и техник безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и техники безопасности;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящег руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждо несчастной случае, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлени признаков острого профессионального заболевания (отравления).

РАЗДЕЛ V II

Материальная ответственность сторон

7.1. При поступлении на работу с каждым работником работодатель заключает догово о полной индивидуальной материальной ответственности.

7.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямо действительный ущерб, то есть реальное уменьшение наличного имущества работодател или ухудшение состояния указанного имущества. Неполученные доходы (упущенна выгода) взысканию с работника не подлежат

7.3.Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагаетс на работника в следующих случаях:

- когда на работника возложена материальная ответственность в полном размер за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменног договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иног токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таково установлен соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

7.4. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества определяются по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимост имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

7.5. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещени причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

7.6. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средст работодателя, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на ег обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончани обучения времени.

7.7. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущер в полном объёме. Размер ущерба исчисляется по рыночным цена, действующим в данно местности на день возмещения ущерба.

РАЗДЕЛ V III

Порядок контроля за выполнением коллективного договора , внесение дополнений и изменений

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по ег заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работ и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников Заседание комиссии должно проводится не реже одного раза в квартал, с обязательны оповещением работников об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников.

8.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ IX

Гарантии деятельности профсоюзного комитета

9.1. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

9.2. Обеспечивать новогодними подарками детей до 16 лет сотрудников учреждения. Обеспечивать подарками сотрудников учреждения на праздник 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – международный женский день, Новогодние каникулы.

9.3. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза оказывать материальную помощь в связи с прохождением курса лечения, регистрацией брака, рождением ребёнка, юбилейной датой, смертью близких родственников.

РАЗДЕЛ X

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

Стороны совместно:

10.1. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

10.2. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

10.3. Обеспечить тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников учреждения в 2-х недельный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.