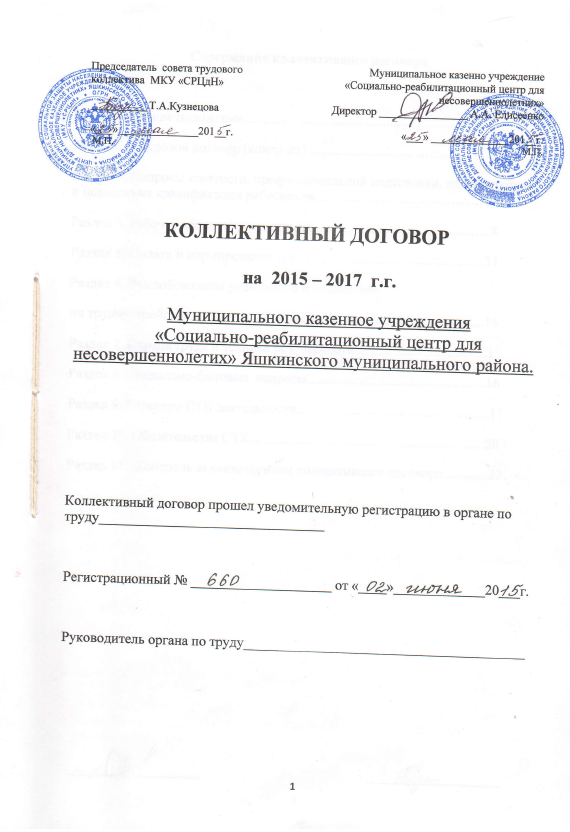
******

**Содержание коллективного договора**

Раздел 1. Общие положения...............................................................……3

Раздел 2. Трудовой договор (контракт)....................................................5

Раздел 3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников....................................…………7

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха ............................................…..8

Раздел 5. Оплата и нормирование труда .................................................11

Раздел 6. Высвобождение работников и содействие

их трудоустройству....................................................................................14

Раздел 7. Охрана труда и техника безопасности ................................….15

Раздел 8. Социально-бытовые  вопросы .............................................….16

Раздел 9. Гарантии СТК деятельности………….......................................17

Раздел 10. Обязательства СТК……....................................................…...20

Раздел 11.  Контроль за выполнением коллективного договора.............22

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**1.     Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном казенном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Яшкинского муниципального района (далее - Учреждение).

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

           В настоящем коллективном договоре также воспроизводится основные положения законодательства о труде, имеющие наиболее значение для работников Учреждения.

 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Яшкинского муниципального района (далее по тексту - Работодатель) в лице директора Елисеенко Александра Александровича и работники Муниципального казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Яшкинского муниципального района в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива – Кузнецовой Тамары Алексеевны (далее - СТК)

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

 1.5. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

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

 1.10. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательство. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

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

 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Любая из сторон, подписавших трудовой договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, если они не ухудшают, и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

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

 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

 1.16. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается на общем собрании не реже 2-х раз в год.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 1.17. Работодатель является руководителем учреждения, СТК признает право администрации на планирование, управление и контроль за деятельностью Учреждения, организацией воспитательно-реабилитационного процесса, право на найм, продвижение по должности, повышение квалификации, обеспечение занятости, совершенствование системы оплаты и условий труда.

 1.18. Работодатель признает СТК единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представляет их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

 1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СТК:

 - Правила внутреннего трудового распорядка - соглашение об охране труда

- Режим и график работы всех категорий работников

 - Положение о  порядке установления стимулирующих выплат работникам МКУ «СРЦдН» (устанавливается ежегодно)

 - График отпусков

 - Установление системы оплаты труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ)

  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)

 1.20. Работодатель обеспечивает необходимым для работы инвентарем, в том числе учебно-наглядными средствами.

 1.21. СТК признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата. СТК обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими СТК методам и средствами.

**2.     Трудовой договор (эффективный контракт).**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания в течение 3 дней приказа о приеме на работу и ознакомлением с ним работника под роспись.

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

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

 2.4. Прием на работу и увольнение специалистов при сокращении, реорганизации, реструктуризации Учреждения проводится на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается администрацией и СТК Учреждения.

 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем выполняемой работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. При изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

 2.6. 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.

          Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим трудовым договором, правила внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

 2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращения численности и штатов, рассматриваются предварительно на заседании администрации с участием СТК.

 2.10. Работодатель обязуется уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

**3.                Вопросы занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

 3.1. Работодатель определяет занятость штатных работников Учреждения и использования их в соответствии с порядком, определенном действующими на момент заключения коллективного договора нормативными актами и трудовым договором.

 3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

 3.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения

3.4. Работодатель обязуется:

 3.4.1. Определять потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров, разрабатывать и реализовывать непрерывное обучение, заключать соответствующие договора с учебными заведениями (подразделениями).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 3.4.2. Обеспечивать повышение квалификации педагогических и медицинских работников Учреждения  не реже одного раза в 5 лет при наличии финансовых средств.

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

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

 3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работника, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

 3.4.6. Организовывать проведение аттестации работников Учреждения, согласно Положению об аттестации, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4.     Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1) графиком работы, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для воспитателей устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 30 часов в неделю.

4.4. Для педагога-психолога, социального педагога, логопеда, среднего медицинского персонала устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами или по согласованию с работником, работодатель устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

 4.4. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для решения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного  работника. К дежурствам могут привлекаться только работники администрации и заведующие отделениями, согласно приказу. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

 4.5. В Учреждении, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего дня.

 4.6. Работодатель  ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (Ст.91 ТК РФ).

 4.7. Работодатель обязан соблюдать продолжительность ежедневной работы всем категориям работников в соответствии со ст.94 ТК РФ.

 4.8. Работодатель по соглашению с работником как при приеме на работу, так и в последствии, устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям:

- беременным женщинам, имеющим специальные медицинские рекомендации;

- одному из родителей (опекунам, попечителям) имеющих ребенка до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени и не влияет на продолжительность основного оплачиваемого отпуска и исчислению трудового стажа.

 4.9. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4.10. Работникам учреждения предоставляется два выходных дня  в неделю. Оба выходных дня предоставляются подряд и не должны быть менее 42 часов. Для работников, работающих посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов (ст.110 ТК РФ).

 4.11. График отпусков должен быть составлен не позднее 15 декабря текущего года.

4.12. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Социальным педагогам, педагогу-психологу, логопеду предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней.

Отдельным категориям работников (воспитателям) предоставляется основной оплачиваемый отпуск в размере 56 календарных дней.

Предусматривается право на использование отпуска за первый год работы, возникает у работника только по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

 4.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в зависимости от должности и сложности выполняемой работы:

Руководитель учреждения – 12 календарных дней

Заместитель руководителя – 10 календарных дней

Главный бухгалтер – 10 календарных дней

Зав.отделением – 8 календарных дней

Водитель – 6 календарных дней

Повар  **-** 7 календарных дней

Отпуска могут предоставляться в любое время в течении всего года, согласно утвержденного графика, но без нарушения нормального хода работы учреждения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, предусмотренных в ст.128 ТК РФ:

работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;

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

работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью - до 14 календарных дней ст.263 ТК.

для посещения учреждений здравоохранения;

для проводов детей в армию 1 день;

родителям, имеющим детей, для посещения образовательных учреждений, в том числе и дошкольных;

по другим семейным обстоятельствам, либо другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

в случаях прямо указанных в трудовом законодательстве РФ (ст.128 ТК РФ, ст. 263 ТК РФ).

4.15. Для повышения стимулирования труда сотрудников, имеющих ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении:

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

 4.17. По договоренности сторон возможно применение сокращенного рабочего времени для женщин, имеющих  троих  детей в возрасте до 8 лет с оплатой труда за фактически отработанное время.

4.18. СТК осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима труда и отдыха, согласовывает графики работы, отпусков и занятости работников в летний период.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4.19. СТК контролирует предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации с письменного согласия работника.

 4.20 . СТК организует и проводит культурно-массовую работу в учреждении.

**5.**     **Оплата и нормирование труда**.

Стороны исходят из того, что:

 5.1. Минимальный размер, оплаты труда работников не должен быть ниже уровня регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

5.2. Оплата труда работников Муниципального казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Яшкинского муниципального района (далее - Положение) осуществляется согласно Постановления коллегии Администрации Кемеровской области от 05.08.2013 № 329 о внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.03.2011 №119 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области» приложения №1 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области Приложение №1 к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области для определения размеров окладов, на основе штатного расписания и сметы расходов.

5.3. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

 5.4. Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам МКУ «СРЦдН» принимается с учетом мнения выборного СТК. Не допускается изменение данного Положения без согласования с СТК учреждения.

 5.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательств.

 5.6. Заработная плата перечисляется на лицевой счет работника  в Сбербанке РФ **05 и 20 числа** каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренным Постановления коллегии Администрации Кемеровской области от 05.08.2013 № 329 о внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.03.2011 №119 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области» приложения №1 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области Приложение №1 к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы в соответствии с занимаемой должностью.

- Повышающего коэффициента (в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и квалификационного разряда).

- Повышающего коэффициента за работу на селе (для специалистов)- 25%

- Повышающего коэффициента в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда- 15%

- Повышающими коэффициентами за работу с детьми- 20%; с детьми с девиантным поведением – 20%

- Надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения: с 3 до 5 лет -20%; с 5 лет -30%.

- Специальной надбавки за работу в учреждениях социальной защиты населения- 30%

- Районного коэффициента- 30%.

 5.8. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

 5.9. Выплата при увольнении производится в последний день работы работника (в день увольнения) (ст.140 ТК РФ).

5.10. Доплата персоналу, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительно работу по другой профессии (должности) или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производится по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ), но не более 50% от оклада по основной работе.

 5.11. Работодатель обеспечивает своевременную выплату стимулирующих выплат 1 раз в квартал в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам МКУ «СРЦдН» в пределах экономии ФОТ за текущий квартал (Приказ ДСЗН Кемеровской области от 09.01.2014 № 4).

 5.12. За работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в период с 22 до 6 часов на основании графиков работы или приказов администрации в размере 50% к часовой тарифной ставке, схемному должностному окладу. ( Постановление от 24.03.2011г. № 119 об оплате труда работников, государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области).

 5.13. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда выплата производится на основании доверенности на получение денег.

 5.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее двойного размера. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ)

5.15. Работодатель предупреждает работников об изменении существенных условий труда (в т.ч. оплаты труда) не менее чем за 2 месяца под подпись (ст.73 ТК РФ).

 5.16. Изменение оплаты труда и (или) размер ставок заработной платы (схемного должностного оклада) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*5.18. В связи с карантином, нарушением температурного режима, производственной аварии и по иным причинам, не зависящим от работодателя, он обеспечивает работников методической или иной работой работников в полном объеме нагрузки, сохраняя 100% оплату труда в размере ставки заработной платы. Данная ситуация регулируется изданием приказа указанием видов учебно-воспитательной, организаторской или методической работы и указанием периода и видов выплат: заработная плата, надбавки, стажевые выплаты и доплаты в пределах нормальной продолжительности рабочего времени. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными правовыми актами.*

 5.19. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупрежден о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третий средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, на зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупрежден о начале простоя. Оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

5.20. В случае задержки выплаты  заработной платы (ст.142 ТК РФ) на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

 5.21. Работодатель обязуется:

 5.21.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае при остановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

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

5.22. Работодатель своевременно предоставляет документы по заявлению сотрудников для оформления пенсии.

 5.23. Администрация Учреждения информирует работников о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, спонсорские и иные средства) и их расходах на общих собраниях 2 раза в год.

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*5.24. В соответствии со ст.236 ТК РФ, в случае задолженности выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере, предусмотренном Российским законодательством.*

 5.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель Учреждения.

**6.                Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

 Работодатель обязуется:

 6.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

 6.2. Уведомление членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.(ст.82,81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения СТК, ТК РФ)

 6.3. Стороны договорились, что:

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

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

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**7. Специальная оценка условий труда.**

Проводить специальную оценку условий труда в соответствие с действующим законодательством (ТК РФи Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), установившим с 01.01.2014 года требования по проведению специальной оценки условий труда.

**8.    Охрана труда и техника безопасности.**

 Работодатель обязуется:

8.1. В соответствии с  основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, обучение технике безопасности, разрабатывать и применять инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

8.2. В соответствии со ст.76 ТК РФ отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.3. Объявлять и проводить смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с СТК Учреждения.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенных на другую работу работникам Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения этой опасности либо оплатить возникший по этой причине в размере среднего заработка.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.8. Совместно с СТК разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.9. Совместно с СТК следить за соблюдением работниками требований. Правил и инструкций по охране труда.

**9. Социально-бытовые  вопросы.**

 9.1. Работодатель организует оздоровительную работу для работников в Учреждении при наличии средств.

 9.2. СТК изучает социально-бытовые условия работников и оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, также создает банк о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и других (с целью оказания адресной социальной поддержки).

  9.3. СТК оказывает юридическую  помощь работникам по социально-трудовым и профессиональным вопросам.

 9.4. Работодатель организует работникам комнаты для приема пищи, оснащенные всем необходимым техническим оборудованием и иным инвентарем (столы, стулья, посуда, столовые приборы, микроволновая печь, электрический чайник и проч.).

 9.5. Работодатель обязуется организовать обязательные периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011 года № 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»)

**10. Гарантии СТК.**

 Стороны договорились в том, что:

 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-правовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

10.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

 10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) СТК в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

 10.4. Увольнение работника, по п.2 (сокращение численности штата работников организации), подпункту «б» п.3 (недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации) и п.5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) СТК.

 10.5. СТК всемерно содействует реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности и осуществляет защиту социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников.

 10.6. Работодатель обязан предоставлять СТК безвозмездно помещение для собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников Учреждения месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом, при наличии возможностей.

10.7. Работодатель имеет право поощрять морально и материально руководителей СТК за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач

     Председатель, его заместители и члены СТК могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия с СТК (ст374,376 ТК РФ).

 10.8. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

 10.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК рассматривает следующие вопросы:

 - расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

 - запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ), очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)

 - применение системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ); массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

 - утверждения Правил внутреннего распорядка (ст.190ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст.128 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст136 ТК РФ);

 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст193,194 ТК РФ);

 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ); определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

 - установление  сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)

 10.10. Работодатель беспрепятственно предоставляет СТК всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течении 10 дней после получения запроса.

 10.11. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 14 дней в течении года.

 10.12. СТК доводит до сведения трудового коллектива информацию по трудовым вопросам.

 10.13. СТК предоставляет администрации учреждения информацию о деятельности СТК.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 10.14. СТК принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

 10.15. При возникновении коллективного спора СТК соблюдает требования Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»

**11. Обязательства СТК.**

 СТК обязуется:

 11.1. Предоставлять и защищать  права и интересы по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его  представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

 11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий  по результатам аттестации работников.

 11.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о  труде, условий коллективного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);

 11.5. Представлять и защищать  трудовые права в комиссии по трудовым спорам и суде.

 11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

 11.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести  учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

 11.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

 11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 11.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

 11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

 11.12. Принимать участие в аттестации работников: председатель СТК входит в состав квалификационной комиссии.

 11.13. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима труда и отдыха, согласовывает графиком работы, отпусков и занятости работников в летний период.

11.15. СТК контролирует предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации с письменного согласия работника.

11.16. СТК организует и проводит культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения.

 11.17. СТК следит за правильностью установления окладов, своевременным изменением тарификации работников, своевременной выплатой заработной платы, за своевременным предоставлением документов работникам.

**12. Контроль за выполнением коллективного договора.**

12.1. Контроль за исполнением коллективного  договора осуществляется его сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

 Стороны договорились, что:

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

 12.4. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

 12.5. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном законом.

 12.6. Внесение  изменений и дополнений в коллективный договор производится на общем собрании.

 12.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах стороны несут ответственность в соответствии с действующим законом.

12.8. Приложения к дополнительному договору являются его составной частью к коллективному договору прилагаются:

 - Справка.

- Правила внутреннего трудового распорядка  для рабочих и служащих учреждения.

- Положение о порядке установления стимулирующих выплатах работникам МКУ «СРЦдН» (устанавливается ежегодно)

- Форма расчетного листка.

- План профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

- Соглашение об охране труда на 2015г.

12.9. Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

 12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации этого коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.11. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

