

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения Амурской области
«Детский оздоровительный лагерь «Колосок»

Принят «24» марта 2022 года
на общем собрании трудового коллектива

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении
занятости населения Амурской области

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2022 г.

(должность, ФИО)

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № 560 «01» 11 2022
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО Ильина Т.В. наст. отдел

г. Благовещенск

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Амурской области «Детский оздоровительный лагерь «Колосок» (ГАУ ДОЛ «Колосок»).

Действия Коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель – государственное автономное учреждение Амурской области «Детский оздоровительный лагерь «Колосок» в лице его директора;
работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива.

1.3. Коллективный договор заключен на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ), в соответствии с положениями главы 7 Трудового кодекса Российской Федерации, иных законодательных и нормативных правовых актов, в целях определения взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, создания наиболее благоприятных условий труда, по сравнению с действующим трудовым законодательством.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств, иначе как на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.

Пересмотр обязательств по настоящему Коллективному договору не является основанием для ухудшения социально-экономического положения работников.

Возникшие между Сторонами договора споры подлежат разрешению путем переговоров.

1.4. Коллективный договор действует в течение трех лет с момента его подписания Сторонами и по истечении срока действия может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. В течение всего срока Коллективный договор сохраняет своё действие, а так же в случае изменения наименования учреждения, при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), а так же при расторжении трудового договора с директором, переизбрании представителя работников, до момента прекращения прав и обязанностей юридического лица.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Коллективный договор в течение семи дней с момента подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Управление занятости населения Амурской области.

1.6. При невыполнении обязательств по Договору к виновным работникам применяются меры взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Стороны при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности;
- объединение усилий для повышения авторитета учреждения и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается как на неопределённый срок, так и на определённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности: точное наименование должности, профессии работника в соответствии с штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха работника; условия оплаты труда работника, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

- создавать работникам условия, для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками, в лице совета трудового коллектива, заключать коллективный договор, соглашения;

- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Амурской области, соглашениями, настоящим Договором.

2.4. Работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через общее собрание трудового коллектива.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются: общее собрание трудового коллектива, заседание коллегиальных органов, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, заседаниях, с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений, их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, заседания созываются, как по инициативе работодателя, так и в случае поступления группового обращения (не менее 2/3 от среднесписочного состава) работников о созыве собрания.

2.5. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

Работники ознакомлены со своими правами, предусмотренными ст.21 ТК РФ.

III. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о следующем:

3.1. Рабочее время, время отдыха регламентируются трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора и Уставом учреждения.

Режим рабочего времени предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (в часах), в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);
- число смен в сутки;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе при неполном рабочем дне (рабочей смене);
- время начала и окончания работы, в том числе при сменной работе;
- время перерыва в работе;
- установление пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, или шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, или рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Число выходных дней (дней еженедельного непрерывного отдыха) в календарном месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ);

- чередование рабочих и нерабочих дней.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями:

Начало работы – 8.00 часов.

Перерыв – с 12.00 до 13.00 часов.

Окончание работы – 17.00 часов.

Выходные дни – суббота и воскресенье.

Работникам, являющимся инвалидами первой или второй групп, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

3.3. Для некоторых категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

- не более 36 часов в неделю с режимом рабочего времени с 8.00 до 16.12 часов, перерыв на обед с 12.00 до 13.00 часов для педагога-организатора, воспитателя, методиста, старшего воспитателя;

- не более 30 часов в неделю с режимом рабочего времени с 8.00 до 15.00 часов, перерыв на обед с 12.00 до 13.00 часов для инструктора по физической культуре;

- не более 39 часов в неделю с режимом рабочего времени с 8.00 до 16.48 часов, перерыв на обед с 12.00 до 13.00 часов для врача и медицинской сестры.

3.4. Для машиниста котельной устанавливается режим рабочего времени с предоставлением выходных по скользящему графику «сутки через трое».

Продолжительность работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками работы, утверждаемыми директором учреждения, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц.

Для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

3.5. Для работников, принимаемых на период проведения летних оздоровительных смен, для которых по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 3 месяца (июнь-август) и 1 месяц в соответствии со ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для данных категорий работников на период летней оздоровительной компании устанавливается режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных по скользящему графику (ч. 1 ст. 100 ТК РФ):

- вожатый, горничная, буфетчик, мойщик посуды, пекарь-кондитер 4 разряда, повар 4 разряда, подсобный рабочий, помощник воспитателя, уборщик служебных помещений при норме рабочего времени не более 40 часов в неделю;
- воспитатель, методист, старший воспитатель при норме рабочего времени не более 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре при норме рабочего времени не более 30 часов в неделю;
- врач, медицинская сестра при норме рабочего времени не более 39 часов в неделю.

3.6. Продолжительность рабочего времени для работников, указанных в п. 3.4., в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приёма пищи, определяется графиками, утверждаемыми директором учреждения, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за отчетный период.

3.7. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) устанавливается в повышенном размере – 35% от тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы.

3.8. За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой должности, в размере 15%. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается приказом директора учреждения.

3.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе для работников, которым установлено неполное рабочее время и работающим на условиях совместительства.

3.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

В нерабочие праздничные дни работники могут быть привлечены к работе на основании приказа и в соответствии с утверждённым графиком курсовых мероприятий.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом вышеуказанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности работников, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.12. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска работникам предоставляются на основании графика отпусков, утверждаемого работодателем не позднее двух недель до наступления очередного календарного года.

При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (ст. 267 ТК РФ).

Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

3.14. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока в количестве 8 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, перечень профессий и должностей которых ежегодно объявляется приказом по учреждению.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем – 4 (четыре) календарных дня.

3.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Работодатель обязуется до истечения шести месяцев непрерывной работы, а также во все последующие годы предоставлять право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для себя время следующим работникам:

- несовершеннолетним в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него независимо от стажа работы в учреждении;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- имеющим детей-инвалидов;
- усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- ветераном боевых действий (статьи 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

3.16. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

3.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника, в случаях предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

В случае приобретения путёвки на санаторно-курортное лечение работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно по предварительному согласованию с работодателем.

3.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;

- работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению 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;

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, – до 14 календарных дней в году;

опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году;

работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);

работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;

работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов;

работникам в случаях рождения ребёнка (из них три дня оплачиваемых), регистрации брака, смерти близких родственников (из них три дня оплачиваемых) - до пяти календарных дней.

3.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.21. По согласованию с Работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.22. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные).

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых работник отработал 15 и более календарных дней.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

IV. Оплата труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании:

- Трудового кодекса РФ, Федеральных законов, нормативных правовых актов Амурской области и локальных правовых актов, регулирующих оплату труда;

- Положения об оплате труда работников ГАУ ДОЛ «Колосок»;

- Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГАУ ДОЛ «Колосок».

4.1.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем в соответствии с действующим законодательством и закрепляется настоящим Коллективным договором в пределах имеющихся средств на оплату труда и материальное стимулирование (ст. 135, 144 ТК РФ).

4.1.3. Заработная плата работников, в соответствии с Положением об оплате труда состоит из:

- окладов (ставок заработной платы) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- ~~повышающих коэффициентов, соответствующих ПКГ;~~
- доплат и надбавок, установленных локальными правовыми актами учреждения;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях Амурской области, утвержденных постановлением Правительства от 28.04.2010 № 209;
- оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и установленным им выплат компенсационного и стимулирующего характера

Заработная плата работников исчисляется в соответствии с действующим законодательством и не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации.

4.1.4. При реализации своих полномочий по определению размеров персональных повышающих коэффициентов, установлению доплат, надбавок, премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется обеспечить:

- а) право каждого работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов;
- б) применение объективных критериев для оценки количества, качества, интенсивности и результатов труда работника;
- в) справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов (с учетом требований по защите персональных данных Работников);
- г) привлечение представителей работников в процесс подготовки и принятия решений об установлении конкретных размеров стимулирующей части заработной платы Работников.

4.1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число текущего месяца.

4.1.6. Изменение размера должностного оклада производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

4.1.7. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчётного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведённых удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Освободить от работы беременных женщин для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях при этом сохранить выплату средней заработной платы.

4.2.2. При приостановлении деятельности учреждения, в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников, сохранить выплату средней заработной платы работникам учреждения.

4.2.3. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

4.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежных компенсаций) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.2.5. Выплачивать заработную плату за весь период ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3. Работодатель и работники признают основным принцип правового регулирования трудовых отношений в виде обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование человека для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

V. Прекращение трудовых отношений.

5.1. Стороны коллективного договора признают, что установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками, является прерогативой и компетенцией Работодателя.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель самостоятельно.

5.2. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме работника, не позднее чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца, до начала увольнения сотрудников.

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей, данные высвобождаемых работников, вакансии, предложения по трудоустройству высвобождаемых работников.

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

5.3. Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за год до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие трёх и более малолетних детей;
- беременные женщины, одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет

5.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

5.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

5.6. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

6.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, с учётом перспектив развития учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2.2. Повышать квалификацию работников не реже одного раза в пять лет.

6.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, по профилю работы учреждения, в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращённые сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, обучающимся в аспирантуре и докторантуре по заочной форме обучения в соответствии со ст. 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. При направлении работников в служебные командировки работодатель руководствуется положениями ст. 166, 167, 168 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» с изменениями и дополнениями.

Работнику, направленному в командировку, выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, найму и бронированию жилого помещения, оплату дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Оплата дополнительных расходов, связанных с проживанием работника вне места постоянного жительства (суточных), производится в размере 1/30 прожиточного минимума, установленного на территории Амурской области для работоспособного населения, за каждый день нахождения в командировке

(включая дни нахождения в пути и вынужденной остановки), но не более 700 рублей в сутки.

Возмещение расходов по найму жилого помещения осуществляется в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

За работником сохраняется средний заработок на период нахождения в командировке (включая выходные и нерабочие праздничные дни) и дни нахождения в пути (в том числе дни вынужденной остановки).

В случае временной нетрудоспособности работника, удостоверенной надлежащим образом, при нахождении в командировке, ему возмещаются расходы, связанные с наймом жилого помещения и выплачиваются суточные за весь период командировки до возвращения к месту постоянного жительства.

6.5. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- организовать в учреждении место для приёма пищи;

- информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т.д.), в том числе средств, направленных на оплату труда;

- возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе и при направлении для переподготовки или повышения квалификации, в соответствии с действующим законодательством.

6.6. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи устанавливается по усмотрению работодателя.

6.7. Работодатель обязуется при наличии средств оказывать материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику в размере до двух должностных окладов.

6.8 Стоимость путевки в ГАУ ДОЛ «Колосок» утверждается приказом руководителя учреждения.

6.9.1. Путевка предоставляется штатному сотруднику отработавшему в учреждении не менее 3 месяцев в соответствии с заявлением на предоставление путевки на каждого своего ребенка. Компенсация штатному сотруднику за путевку производится в следующем порядке:

- сотрудник оплачивает стоимость путевки в полном объеме;

- возврат стоимости путевки производится в соответствии с программами КЭШБЭК, а также с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, действующими на момент приобретения путевки;

- оставшуюся часть стоимости путевки компенсирует работодатель за счет внебюджетных средств при их наличии.

6.9.2. Путевка предоставляется сотруднику, принятому по срочному трудовому договору на период всех ежегодно установленных летних оздоровительных смен, в соответствии с заявлением на предоставление путевки на каждого своего ребенка. Путевка предоставляется на все смены на каждого ребенка в период заключения срочного трудового договора. Компенсация сотруднику за путевку производится в следующем порядке:

- сотрудник оплачивает стоимость путевки в полном объеме;
- возврат стоимости путевки производится в соответствии с программами КЭШБЭК, а также с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, действующими на момент приобретения путевки;
- оставшуюся часть стоимости путевки компенсирует работодатель за счет внебюджетных средств при их наличии, после окончания срочного трудового договора. В случае расторжения срочного трудового договора по инициативе работника, нарушения трудовой дисциплины, а также в случае отмены смен работодатель оставшуюся часть стоимости путевки не возвращает.

6.10. Предоставление меры социальной поддержки по компенсации расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг работникам ГАУ ДОЛ «Колосок», отработавшему в учреждении не менее 3 месяцев, осуществляющим трудовую деятельность и проживающим служебных жилых помещениях на территории детского оздоровительного лагеря по адресу: г. Благовещенск п. Мухинка – 100 производится в следующем порядке:

- в размере 50 % от ежемесячной оплаты жилищно-коммунальных услуг.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровень их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Амурской области:

- обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работниками предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований;
- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения;
- организует проведение специальной оценки условий труда;
- обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;
- обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов;
- обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и

проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- проводит санитарно-оздоровительные мероприятия;
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

- выполняет представления и требования технических инспекторов труда об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

7.2. Работники учреждения обязуются:

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

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя, в размере среднего заработка.

В случае приостановления надзорными (контролирующими) органами работ, вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника, на весь период приостановления работ, последнему сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

7.4. За нарушение работниками и Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

8.2. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон.

8.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.4. Стороны договорились:

- рассматривать в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением;
- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

8.5. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.6. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Коллективный договор подписали:

от Работодателя:  Н.Б. Носкова

от Работников:  В.А. Тимофеев