

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «КОЛОСОК»
(ГАУ ДОЛ «КОЛОСОК»)**

675000 Амурская область г. Благовещенск ул. Октябрьская 52

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 – 2028 годы**

От работодателя:
Директор
ГАУ ДОЛ «Колосок»



А.Б. Носкова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации



И.В. Труш



Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <u>39</u> <u>29.01</u> <u>2026</u> Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО <i>начальник отдела</i>
--

Т.В. Железнова

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Амурской области «Детский оздоровительный лагерь «Колосок» (далее – Учреждение).

Действия Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:
работодатель – Учреждение в лице его директора;
работники Учреждения, в лице Совета трудового коллектива и (или) первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор заключен на основе взаимных интересов Сторон, в соответствии с положениями главы 7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс), 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 Кодексом.

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

Возникшие между Сторонами споры подлежат разрешению путем переговоров.

1.4. При невыполнении обязательств по Коллективному договору к виновным работникам применяются меры взыскания в соответствии с Кодексом. 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.

2. Предмет договора

Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель 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 законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законодательством порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- 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 Российской Федерации и Амурской области, соглашениями, Коллективным договором;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах профсоюзному органу.

Первичная профсоюзная организация как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, Коллективного договора, иных актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;

- в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой Стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Кодекс этики работников Учреждения;
- 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).

3. Сфера действия Коллективного договора

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 (статья 43 Кодекса).

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 реорганизации Учреждения 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.

4. Трудовые отношения

4.1. 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 статьях 59, 332 Кодекса, с их согласия.

В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в статье 57 Кодекса, а именно: 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 Учреждения.

4.2. Работники Учреждения имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Учреждением являются: заседания Совета трудового коллектива, заседания первичной профсоюзной организации, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии Коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, заседаниях, с участием руководства Учреждения обсуждаются вопросы о работе Учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководством 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.

4.3. 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.

4.4. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива Учреждения.

Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников рассматриваются работодателем с участием первичной профсоюзной организации и (или) Совета трудового коллектива.

Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Кодекса уведомить о принятом решении 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:

- Центр занятости населения по г. Благовещенск посредством Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»;

- работника в письменной форме. В уведомлении работнику должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей, данные высвобождаемых работников, все имеющиеся вакансии, квалификационные требования к вакантным должностям и предложения по трудоустройству высвобождаемых работников.

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 статье 179 Кодекса, 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.

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

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.

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.

4.5. Работники ознакомлены со своими правами, предусмотренными статьей 21 Кодекса.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1. 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 (статья 110 Кодекса);

- 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).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Кодекса).

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

Начало работы – 09.00 часов.

Перерыв – с 13.00 до 14.00 часов.

Окончание работы – 18.00 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.

5.3. Для некоторых категорий работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю с режимом рабочего времени с 09.00 до 17.12 часов, перерыв на обед с 13.00 до 14.00 часов для педагога-организатора, воспитателя, методиста, старшего воспитателя;

- не более 30 часов в неделю с режимом рабочего времени с 09.00 до 16.00 часов, перерыв на обед с 13.00 до 14.00 часов для инструктора по физической культуре;

- не более 39 часов в неделю с режимом рабочего времени с 09.00 до 17.48 часов, перерыв на обед с 13.00 до 14.00 часов для врача и медицинской сестры.

5.4. Для оператора 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.

5.5. 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 статьей 104 Кодекса.

Для данных категорий работников на период летней оздоровительной компании устанавливается режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных по скользящему графику (часть первая статьи 100 Кодекса):

- 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.

5.6. Продолжительность рабочего времени для работников, указанных в пункте 5.4., 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.

5.7. 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.

5.8. 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 Учреждения.

5.9. 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.

5.10. 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.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в статье 113 Кодекса, 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 статьей 153 Кодекса.

5.12. 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.

5.13. 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 (статья 267 Кодекса).

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

5.14. 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 Учреждения.

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

5.15. 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 (статья 267 Кодекса);
- 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 (статья 122 Кодекса);
- ветеранам 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»).

5.16. 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.

5.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника, в случаях предусмотренных статьями 124 - 125 Кодекса.

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.

5.18. 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.

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.

5.19. 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;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- 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;
- работающим инвалидам;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокую матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей;

работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (статья 286 Кодекса);

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).

5.20. 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.

5.21. 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 Кодексом).

5.22. 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.

6. Оплата труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

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

- Кодекса, Федеральных законов, нормативных правовых актов Амурской области и локальных правовых актов, регулирующих оплату труда;
- Положения об оплате труда работников Учреждения;
- Положения о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

6.1.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством и закрепляется Коллективным договором в пределах имеющихся средств на оплату труда и материальное стимулирование (статьи 135, 144 Кодекса).

6.1.3. 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, утвержденных постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;
- оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора Учреждения и установленных 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.

6.1.4. 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 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.

6.1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на счет работника в Банке в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка. 15-го числа производится выплата за первую половину текущего месяца, 30-го числа производится выплата окончательного расчета по заработной плате за текущий календарный месяц.

6.1.6. Изменение размера должностного оклада производится в соответствии с действующим законодательством.

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.

6.1.7. 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.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Кодекса, в размере среднего заработка.

6.2.4. 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.

6.3. Оплата отпуска производится не позднее трех дней до его начала (статья 136 Кодекса). Работодатель и ответственные лица, допустившие задержку выплаты отпускных, несут ответственность в соответствии со статьей 142 Кодекса.

6.3. 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.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности Сторон закрепление в Учреждении молодых работников в возрасте до 35 лет;
- привлекать молодых специалистов с использованием механизма целевого обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования.

7.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, с учётом перспектив развития Учреждения.

Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников в установленные законодательством сроки.
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях при получении ими образования впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 Кодекса.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, по профилю работы Учреждения, в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной или очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, обучающимся по заочной форме обучения в соответствии со статьей 173 Кодекса.

7.3. Стороны договорились, что **работодатель обязуется:**

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в отделение Социального Фонда России и на обязательное медицинское страхование;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;
- возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе и при направлении для профессиональной переподготовки или повышения квалификации, в соответствии с действующим законодательством;
- по обращению работника выдавать бесплатно копию сведений, представленных в ОСФР, для включения их в индивидуальный лицевой счет;
- предоставлять социальные гарантии за счет Учреждения (доставка служебным транспортом до места работы в поселок Мухинка и обратно в Благовещенск, проживание в загородном оздоровительном лагере «Колосок» и трехразовое питание в период работы на профильных и летних оздоровительных сменах, первичный медицинский осмотр (компенсация расходов после отработанной смены), мероприятия по пропаганде здорового образа жизни);
- предоставлять меры социальной поддержки в размере 50 процентов от ежемесячной оплаты жилищно-коммунальных услуг за пользование жилым помещением работникам, проживающим по договору коммерческого найма жилого помещения по адресу: г. Благовещенск, ул. Октябрьская, д. 52.

7.4. 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. Порядок оказания и размеры выплат регулируются Положением о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

7.5. Компенсация стоимости путевок на летние оздоровительные смены в загородный оздоровительный лагерь «Колосок» (далее соответственно – путевка, лагерь).

Стоимость путевки утверждается приказом Учреждения.

Работник, с которым заключен бессрочный трудовой договор по основной работе, покупает путевку за полную стоимость в установленном порядке через сайт Учреждения на каждого своего ребенка (детей и внуков).

Компенсация штатному сотруднику за путевку производится в два этапа:

- работник подает пакет документов в управление образования города Благовещенска (либо иной орган местного самоуправления) в соответствии с Порядком и условиями предоставления работающим гражданам частичной оплаты стоимости путевок в загородные детские стационарные оздоровительные лагеря;

- оставшуюся часть стоимости путевки компенсирует работодатель за счет внебюджетных средств при их наличии, по заявлению работника. К заявлению прилагаются договор на летний оздоровительный отдых, копия путевки, кассовый чек и справка о банковской операции.

Работник с которым заключен срочный трудовой договор на сезонную работу, а именно на период всех ежегодно установленных летних оздоровительных смен, покупает путевку за полную стоимость в установленном порядке через сайт Учреждения на каждого своего ребенка (детей и внуков).

Компенсация сезонному работнику за путевку производится в два этапа:

- работник подает пакет документов в управление образования города Благовещенска (либо иной орган местного самоуправления) в соответствии с Порядком и условиями предоставления работающим гражданам частичной оплаты стоимости путевок в загородные детские стационарные оздоровительные лагеря;

- оставшуюся часть стоимости путевки компенсирует работодатель за счет внебюджетных средств при их наличии, по заявлению работника. К заявлению прилагаются договор на летний оздоровительный отдых, копия путевки, кассовый чек и справка о банковской операции.

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.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. 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 наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой Учреждения;

- 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.

8.2. Работники учреждения обязуются:

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

8.3. 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.

8.4. За нарушение работниками и работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх.

Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон.

Работодатель признает приоритетное право профсоюзного комитета на ведение переговоров от имени работников Учреждения по всем вопросам Коллективного договора и Кодекса.

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

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.

Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих

мест), по взаимному согласию Сторон Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Коллективный договор подписали:

Директор Учреждения  А.Б. Носкова	Председатель профсоюзного комитета Учреждения  И.В. Труш
--	--