


От работников  
Председатель профсоюзной организации  
КОУ «Порецкий детский дом им.  
И.Н.Ульянова» Минобразования Чувашии

  
\_\_\_\_\_ А.Н. Артамонова  
« 24 » ноября \_\_\_\_\_ 2020 г.

От работодателя  
И.о. директора  
КОУ «Порецкий детский дом им.  
И.Н. Ульянова» Минобразования  
Чувашии

  
\_\_\_\_\_ Л.Г. Порфирьева  
« 24 » ноября \_\_\_\_\_ 2020 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Казенного образовательного учреждения Чувашской Республики для детей-сирот и детей,  
оставшихся без попечения родителей «Порецкий детский дом им. И.Н. Ульянова»  
Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики  
на 2021 – 2023 годы

Утвержден  
на общем собрании трудового коллектива  
КОУ «Порецкий детский дом им. И.Н. Ульянова» Минобразования Чувашии  
протокол № 06  
от « 27 » ноября 2020 г.

Прошел регистрацию  
Администрация Порецкого района  
Чувашской Республики  
« 02 » декабря \_\_\_\_\_ 2020 г. № 13

Ведущий специалист-эксперт по охране  
трудовых отношений администрации  
Порецкого района

\_\_\_\_\_ М.А. Стексова



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Назначение договора и стороны**

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем на основе принципов социального партнерства в сфере труда и является правовым актом, регулирующим трудовые, экономические и профессиональные отношения в КОУ «Порецкий детский дом им. И.Н. Ульянова» Минобразования Чувашии.

1.1.2. Сторонами договора и их представителями являются:

- первичная профсоюзная организация Казенное образовательное учреждение Чувашской Республики для детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей «Порецкий детский дом им. И.Н. Ульянова» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее – Профсоюз) в лице председателя профкома Артамоновой Анастасии Николаевны, именуемые далее «Работники»;

- Казенное образовательное учреждение Чувашской Республики для детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей «Порецкий детский дом им. И.Н. Ульянова» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее – Учреждение) в лице и.о. директора учреждения Порфирьевой Людмилы Геннадьевны, именуемого далее «Работодатель».

1.1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

### **1.2. Предмет договора**

1.2.1. Предметом коллективного договора являются установленные законодательством положения:

- об условиях труда и его оплате,  
- социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников,  
- гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.2.2. Стороны берут на себя обязательства рассматривать трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в духе социального партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.2.3. В коллективном договоре также отражаются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

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

1.2.5. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.2.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

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

### **1.3.Сфера его действия**

1.3.1. Действия коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, независимо от времени поступления на работу и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.3.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

### **1.4.Соответствие договора законодательству**

1.4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими регулирующими трудовые отношения нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников учреждения.

### **1.5.Принципы заключения договора**

1.5.1. 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, при организации контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

### **1.6.Общие обязательства работодателя, профсоюза и работников**

1.6.1. Работодатель признает право профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, от имени работников на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений. Работники участвуют в управлении учреждением через профсоюз.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- добиться стабильного бюджетного финансирования на выполнение государственного задания;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов программ.

1.6.3. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

1.6.4. Работники в качестве трудового коллектива учреждения обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную обстановку в коллективе, уважать права друг друга.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

**2.1.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст.ст. 58, 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

**2.2.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- справка о привлечении (не привлечении) к административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо потенциально опасных психоактивных веществ;
- справка о прохождении психиатрического освидетельствования.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ст. 65 ТК РФ).

**2.3.** При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- уставом учреждения;
- иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и настоящим коллективным договором.

**2.4.** В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

**2.5.** В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

**2.6.** Работодатель обязуется:

- полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора в соответствии с утвержденным штатным расписанием;
- перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.ст. 73, 74 ТК РФ);
- работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;
- принимать меры социальной защиты работников, высвобождаемых в результате оптимизации структуры и численности персонала;

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

Помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- проработавшим в учреждении не менее 10 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- работникам до 18 лет.

В силу закона принимаются во внимание и ряд иных обстоятельств, характеризующих личностные качества работника.

До сокращения численности или штата работников учреждения принимать следующие меры:

-предоставлять работникам учреждения в первоочередном порядке вакантные места при соответствии квалификации работника, профессионального стандарта.

**2.7.**Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

**2.8.**Расторжение трудового договора (увольнение работника) по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

**2.9.**Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения выборного органа профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Обязательное участие выборного органа профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора (увольнением работника) по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).

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

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

### **3.РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**3.1.**Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2.Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3.Работодатель обязуется:

-организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

-повышать квалификацию работников не реже чем один раз в 5 лет;

-в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

-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, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

-представлять 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. 173-176 ТК РФ;

-предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

-организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников бюджетных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **4.1.Продолжительность рабочего времени**

4.1.1.Стороны пришли к соглашению о том, что продолжительность рабочего времени сотрудников учреждения регулируется Трудовым законодательством, условиями трудового договора, уставом, а также правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюза.

4.1.2.Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), за исключением работников работающих на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ) и женщин, работающих в сельской местности (ст.263.1 ТК РФ).

### **4.2.Режим рабочего времени**

4.2.1. Начало работы учреждения – 8.00 часов,  
окончание работы – 17.00 часов (для мужчин),  
окончание работы – 16.12 минут (для женщин),  
перерыв на обед 1 час, с 12.00 часов до 13.00 часов.

### **4.3.Режим неполного рабочего времени**

4.3.1.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя);
- имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

### **4.4.Условия привлечения отдельных работников в выходные дни**

4.4.1.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в следующих случаях:

- для предотвращения или устранения последствий производственных аварий, либо стихийных бедствий;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных подразделений.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

4.4.2. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.4.3. Привлечение отдельных работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

#### **4.5. Отпуск, его распределение, продление**

4.5.1. Педагогическим работникам, работающим в учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», - предоставляется отпуск продолжительностью 56 дней.

Остальным категориям сотрудников учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск общей продолжительности 28 календарных дней.

4.5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно. График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Преимущественное право выбора времени отпуска (по их желанию) имеют:

- беременные женщины;
- имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одиноким матери или одиноким отцы, имеющие детей в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, а также работники предприятия, проработавшие на предприятии и (или) в отрасли не менее 10 лет.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

4.5.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.5.4. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5.5. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у учреждения.

#### **4.6. Ненормированный рабочий день**

4.6.1. Ненормированный рабочий день устанавливается следующим категориям работников:

- директору;
- заместителю директора по социальной и воспитательной работе;
- руководителю отдела сопровождения замещающих семей.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется

коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней.

4.6.2. Работодатель обязуется, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску работникам:

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ не менее 3 календарных дней.

#### **4.7.Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы**

4.7.1.Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для провода детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (супруга (- и), родителей супруга (- и), дедушек, бабушек, детей и внуков, полнородных братьев и сестер, неполнородных братьев и сестер) – 3 календарных дня;
- 1 сентября, родителям, имеющим ребенка-первоклассника – 1 календарный день;
- на выпускной вечер – 1 календарный день;
- председателю первичной профсоюзной организации – 1 дополнительный календарный день к отпуску;
- при не использовании больничного листа в течение календарного года, в том числе директору – 2 календарных дня;
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

#### **4.8.Регламентации отпусков без сохранения заработной платы**

4.8.1.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

#### **4.9.Поощрения за труд**

4.9.1.Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ:

- объявлять благодарность;
- выдавать премию;
- награждать ценным подарком;
- почетной грамотой;
- представлять к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

### **5.ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

#### **5.1.Составляющие оплаты труда**

Оплата труда работников включает:

- должностной (базовый) оклад;
- повышающие коэффициенты;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие надбавки и премии.



Оплата труда работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим у работодателя системами оплаты труда.

### **5.2. Должностной оклад**

Размеры окладов устанавливает работодатель. Он должен учитывать (п. 3 Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 (с изменениями на 13 февраля 2020 года):

- требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональные квалификационные группы (ПКГ));
- сложность и объем выполняемой работы;
- рекомендуемые базовые оклады.

### **5.3. Повышающие коэффициенты**

Положениями об оплате и стимулировании труда работников могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

5.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу. Его устанавливает работодатель персонально в отношении конкретного работника с учетом:

- уровня профессиональной подготовки;
- сложности работы;
- важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- других факторов.

5.3.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению. Его устанавливают всем работникам, за некоторыми исключениями. Он не применяется к должностному окладу руководителя и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

5.3.3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию. Устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

### **5.4. Компенсационные выплаты**

Как и все организации, за работу в «специфических» условиях учреждения должны производить работникам компенсационные выплаты. Они устанавливаются к должностным (базовым) окладам.

Конкретные размеры таких выплат определяются коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 / Постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 (с изменениями на 13 февраля 2020 года). Такими выплатами являются:

- выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда (тяжелый контингент воспитанников, жесткая регламентация профессиональной деятельности и др.);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни).

### **5.5.Стимулирующие надбавки**

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения могут быть предусмотрены стимулирующие надбавки к окладу.

Перечень стимулирующих выплат в федеральных бюджетных учреждениях установлен приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010 г.), Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 (с изменениями на 13 февраля 2020 года). Среди них следующие:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

#### **5.5.1.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.**

Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

**5.5.2.Стимулирующая надбавка за выслугу лет.** Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных учреждениях образования.

**5.5.3.Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.** Устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

### **5.6.Премии**

В учреждении могут быть установлены премии. Решающее слово – за работодателем. Он определяет их размеры самостоятельно в пределах имеющихся у него средств на оплату труда. Наименование, условия выплат премий, согласно Положению о премировании, утвержденного приказом от 13.01.2017 г. №3а.

**5.7.**Локальные нормативные акты, устанавливающие изменение системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюза.

**5.8.**После сложения всех составляющих (оклад + премия + повышающий коэффициент), заработная плата работника в сумме меньше МРОТ, то работодатель доплачивает ему до 1 МРОТ.

**5.9.**Согласно ст. 152 ТК РФ, первые 2 часа сверхурочной трудовой деятельности работодатель обязан оплатить работнику не менее чем в 1,5 размере, а за остальное время – минимум в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгул), равноценный времени переработки.

#### **5.10.Изменение должностных окладов в сторону улучшения производится:**

-при увеличении стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оклада;

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

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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 более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.11.** Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы работникам производится 2 раза в месяц по авансовой системе расчета:

-аванс – 20 числа месяца,

-окончательный расчет – 5 числа следующего месяца.

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

**5.13.** Выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы:

-за месяц,

-за квартал,

-за год в соответствии с Положением о премировании работников и специалистов КОУ «Порецкий детский дом им. И.Н. Ульянова» Минобразования Чувашии.

**5.14.** Оплату отпуска произвести не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

**5.15.** Все изменения условий оплаты труда и предоставление дополнительных льгот работникам согласовывать с профсоюзом и доводить до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц.

**5.16.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования в расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Высвобождаемых работников обеспечивать выходным пособием, предусмотренным трудовым законодательством.

**5.17.** Работодатель обязуется:

-обеспечить нормальные условия для выполнения работником должностных и служебных обязанностей;

-сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

-нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

**5.18.** Возмещать работнику расходы в случае направления его в служебную командировку, при предоставлении подтверждающих документов (в том числе суточные) при нахождении:

-в пределах Чувашской Республики в размере – 100 (сто) рублей;

-за пределами Чувашской Республики в размере – 100 (сто) рублей.

**5.19.** Оказывать материальную помощь в размере 1-го месячного должностного оклада работникам, заключающим брак впервые, при наличии финансовых средств.

**5.20.** Оказывать материальную помощь:

-в размере 1-го месячного должностного оклада работникам при рождении одного ребенка;

-в размере 2-х месячного должностного оклада при рождении двойни или близнецов;

-в размере 3-х месячного должностного оклада при рождении тройни.

**5.21.** В случае смерти близкого родственника (супруга (-и), родителей супруга (-и), дедушек, бабушек, детей и внуков, полнородных братьев и сестер, неполнородных братьев

и сестер) работнику оказывается материальная помощь до 1-го месячного должностного оклада.

**5.22.** Производить отчисления в фонд медицинского страхования в установленном законодательством размерах, заключить договора с соответствующими страховыми компаниями на заключение добровольного медицинского страхования и выдавать работникам учреждения соответствующие медицинские страховые полисы.

**5.23.** Осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения денежных средств.

**5.24.** За счет республиканского бюджета и от иной приносящей доход деятельности приобретать оргтехнику, компьютеры, автотранспорт и т. д., нужных для деятельности учреждения.

**5.25.** Работникам, награжденным государственными наградами:

- Чувашской Республики выплачивать надбавку в размере 15% от месячного должностного оклада;

- Российской Федерации, выплачивать надбавку в размере 24% от месячного должностного оклада.

Стимулирующую надбавку работникам, имеющим несколько почетных званий (государственных наград), устанавливается по одному из них, имеющему больший статус.

**5.26.** Работникам, награжденным ведомственными наградами:

- Почетной грамотой отраслевого министерства Российской Федерации, произвести единовременную выплату в размере 0,75 МРОТ;

- Почетной грамотой отраслевого министерства Чувашской Республики – в размере 0,5 МРОТ.

**5.27.** Согласно Постановлению Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 (с изменениями на 13 февраля 2020 года) работникам, как педагогам, в зависимости от стажа работы устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет:

- стаж до 5 лет – 10%;

- стаж от 5 до 10 лет – 15%;

- стаж от 10 до 15 лет – 25%;

- стаж свыше 15 лет – 30%.

Работникам при юбилейных датах 50 лет, 55 лет и 60 лет выплачивать премию в размере 2-го месячного должностного оклада.

## **6. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЯ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

**6.1.** Работодатель обязуется уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать приказ о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**6.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**6.3.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профсоюза.

**6.4.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**6.5.** Стороны договорились:

6.5.1.Принимать меры социальной защиты работников, высвобождаемых в результате оптимизации структуры и численности персонала;

6.5.2.Предоставить преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ).

6.5.3.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:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, имеющие на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам до 18 лет;
- награжденные государственными наградами;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

В силу закона принимаются во внимание и ряд обстоятельств, характеризующих личность работника.

6.5.4.Высвобождаемым работникам представляются 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.

## **7.ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**7.1.**Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в случае сдачи работником крови;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст.165 ТК РФ).

**7.2.**При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

**7.3.**При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

**7.4.**Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

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

7.5.1.Предоставлять время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

7.5.2.Гарантировать женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком с выплатой пособия и сохранением непрерывного стажа на этот период.

7.5.3.Гарантировать женщинам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста 3 лет.

7.5.4.Предоставить льготы работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с действующим законодательством.

7.5.5.Обеспечивать несовершеннолетних детей работников учреждения новогодними подарками за счет средств профсоюза.

7.5.6.Оказывать единовременную материальную помощь работникам, попавших в исключительные обстоятельства (пожар, потоп, стихийные бедствия и другие форс-мажорные обстоятельства), в денежной сумме в размере до 1 МРОТ при наличии денежных средств.

## **8.ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

**8.1.**Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюза работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

**8.2.** Трудовой договор с работником может быть расторгнут по причине прогула, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (ст. 81 ТК РФ).

**8.3.**За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3)увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

## **9.ОХРАНА ТРУДА**

**9.1.**Охрана труда ставит своей целью сохранение жизни и здоровья человека; вопросы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

**9.2.**Под охраной труда подразумеваются такие направления работы:

- санитария;
- гигиена труда;
- электробезопасность;
- пожарная безопасность;
- безопасность жизнедеятельности;
- техника безопасности.

**9.3.**Работодатель, как ответственный за охрану труда, обязуется:

9.3.1.Проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения

- обучение и инструктаж по охране труда,
- сохранности жизни и здоровья,
- безопасным методам и приемам выполнения работ,
- оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

9.3.2.Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

9.3.3.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.3.4. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов.

9.3.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.3.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюза.

9.3.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.3.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

9.3.9. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда; выполнением соглашения по охране труда.

9.3.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и порядок проведения этих осмотров (обследований).

9.3.11. Обеспечить бесплатную выдачу одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно типовым межотраслевым нормам.

9.3.12. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников учреждения.

9.3.13. Ежегодно разрабатывать «Программу (план) по производственному контролю» за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

9.3.14. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

9.3.15. Обеспечивать режим труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

9.3.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

9.3.17. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников заболевших на рабочем месте в медицинское учреждение, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.3.18. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием видеодисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

9.3.19. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3.20. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний.

9.3.21. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим,

как на территории работодателя,

так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а еще во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ.

9.3.22. Не реже 2 раз в год проводить проверку соблюдения требований противопожарной безопасности и состояния средств пожаротушения во всех помещениях учреждения.

9.3.23. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

**9.4.** Согласно требованиям охраны труда, работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**10.1.** Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**10.2.** Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

**10.3.** Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**10.4.** Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

**10.5.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**10.6.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**10.7.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с учетом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

**10.8.** Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**10.9.** Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, по охране труда, социальному страхованию и других.



- 10.10.** Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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 не рабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст.123);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

**11.1.** Профсоюз обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» и ТК РФ.

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

**11.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

**11.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

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

**11.8.** Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

**11.9.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях организации похорон близких членов семьи, ликвидации последствий стихийных бедствий: ураганов, пожаров, наводнений и др.

## **12. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**12.1.** Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Государственную инспекцию труда в Чувашской Республике.

**12.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников 2 раза в год.

**12.3.** Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**12.4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

**12.6.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

**12.7.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**13.1.** Срок действия коллективного договора установлен ТК РФ и не может быть более 3 лет. Вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ). Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие 3 года автоматически.

**13.2.** Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

**13.3.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора директором учреждения.

**13.4.** Настоящий Коллективный договор составлен в двух подлинных экземплярах, по одному для каждой стороны.

#### **Приложение:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда;
3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера;
4. Положение о премировании и оказания материальной помощи;
5. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами;
6. Соглашение по охране труда.