

Директор
ТОГБУ « Центр поддержки
семьи и помощи детям
«Семейный причал»

Л.П. Григорова
Л.П. Григорова

«10» апреля 2019 года

Председатель
профсоюзной организации
ТОГБУ « Центр поддержки
семьи и помощи детям

«Семейный причал»

О.В. Пошеченкова
О.В. Пошеченкова

«10» апреля 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (с изменениями)

Тамбовского областного государственного
бюджетного учреждения для детей,
находящихся в трудной жизненной ситуации,
«Центр поддержки семьи и помощи детям
«Семейный причал»
на период с 01.02.2019 по 01.02.2022 годы

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 247-19	от 20.05.2019г.
На	причал
Начальник учреждения	<i>Л.П. Григорова</i>

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально — трудовые отношения Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения для детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, «Центр поддержки семьи и помощи детям «Семейный причал» (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально — экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком); работодатель в лице директора Центра Григоровой Л.П. далее (работодатель).

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям «Семейный причал», в том числе работающих по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней со дня его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям «Семейный причал» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01.02.2019 и заканчивает действие 01.02.2022 год.

1.16. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- форма расчетного листка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им очередного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- о награждении грамотами;
- присвоения звания;
- другие локальные и нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома при комплектовании, тарификации, составлении расписания, разработки Программы развития Центра;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям «Семейный причал» внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные законодательством РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, стимулирующие и компенсационные выплаты и др.

2.5 Объем учебно-воспитательной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с ст.333 ТК РФ исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Объем учебно- воспитательной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебно-воспитательная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работой, учебно-воспитательной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Объем учебно-воспитательной нагрузки, установленной педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен, по инициативе администрации в текущем учебном году.

2.7. Уменьшение или увеличение учебно- воспитательной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебно-воспитательной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае уменьшения количества детей или часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, классов, возможно для педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложение №1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.8. Учебная нагрузка на выходные, каникулярные и нерабочие дни не планируется.

2.9. Преподавательская работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы, в том же учреждении предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены ею в объеме не менее чем ставка заработной платы.

2.10. За сотрудником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет сохраняется должность на общих основаниях, а выполнение его должностных обязанностей на этот период передается другому сотруднику.

2.11. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа групп, классов, числа воспитанников, количества часов работы по учебно-воспитательному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Аттестация, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Центра.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд учреждения определяет работодатель;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Работодатель обязуется организовать:

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии с п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии со ст. 49 ФЗ от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.3. Работодатель обязуется осуществлять финансирование данных мероприятий:

- в случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности

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

- работникам, получившим уведомление об увольнении предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранения заработной платы;

- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательного учреждения производится без учета мнения профкома;

- трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Центра инвалидов;

- при сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1 преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников центра (при равной производительности труда и квалификации), помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям «Семейный причал» свыше 10 лет;

- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.2.2 высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра;

5.1.2 в связи с тем, что учреждение находится в сельской местности для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать:

- для мужчин 40 часов в неделю;
- для женщин 36 часов в неделю.

5.1.3 для педагогических работников Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и Уставом;

5.1.4 неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

а) по соглашению между работником и работодателем;

б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

5.1.5 составление расписания рабочего времени осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями. Работникам Центра, находящимся в сельской местности, за разделение рабочего дня на части с перерывом в работе свыше двух часов устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) в размере 30%. Начисление доплаты за разделение рабочего дня на части производится только за эти дни исходя из ставки, оклада (должностного оклада) и фактически отработанного времени. При наличии таких перерывов педагогам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда;

5.1.6 часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренным планом Центра, педагог вправе использовать на методическую работу;

5.1.7 для педагогического состава выходные дни предоставляются в соответствии с графиком утвержденным руководителем учреждения;

5.1.8 воспитатели работают в праздничные дни в соответствии с графиком утвержденным приказом руководителя учреждения;

5.1.9 работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит;

5.1.10 в случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

5.1.11 во время выезда детей на летний отдых учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт Центра, работа на его территории, приусадебных участках и др.) в пределах установленного им рабочего времени;

5.1.12 очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ;

5.1.13 средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3. Если данный расчет средней заработной платы ухудшает положение работника, то исчисление вести за последние 12 календарных месяцев.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1 предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение №2);

- с ненормированным рабочим днем (приложение № 2), в котором

устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска;

5.2.2 отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться по письменному заявлению работника при наличии уважительных причин в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- женщинам по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- лицу, работающему по совместительству, если по совмещаемой работе продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы;
- отдельным категориям работников совмещающих работу с обучением (в соответствии с ст. 128 ТК РФ);
- работникам – Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы – продолжительность до трёх недель в году в удобное время года;
- работникам – Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы – продолжительность до трёх недель в году в удобное время года;
- инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территориях других государств, в том числе инвалидам, лицам награждённым знаком «Житель блокадного Ленинграда», ветеранам труда и некоторым иным категориям работников – продолжительностью от двух недель до одного месяца в году - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.3. Общим выходным днем для обслуживающего персонала является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.4 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе во время перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1 оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям «Семейный причал»;

6.1.2 заработная плата выплачивается в денежной форме два раза в месяц, переводам на сберегательные книжки или карты Сбербанка России. Днями выплаты зарплаты являются 10 и 25 числа месяца.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1 возместить работникам материальный ущерб причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ТК РФ, в размере неполученной заработной платы;

6.2.2 в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Не допускается приостановление работы в случаях предусмотренных ст.142 ТК РФ.

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

6.2.4 осуществлять регулирование оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;

6.2.5 ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Центра.

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Ежемесячно исчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.2 На основании личного заявления и локального акта работодателя один раз в год оказывает материальную помощь работникам, не превышающую должностного оклада, установленного на день ее выплаты при наличии фонда заработной платы.

7.3 Сотрудникам Центра, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) в размере не менее 4% и не более 12%.

Конкретные размеры доплат по указанным основаниям устанавливаются работодателем с учетом мнения представительского органа работников (профкома).

7.4 Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.5 Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделении ссуд на его приобретение, вступлении в работающие программы по жилью.

7.6 Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников на съёмной квартире.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1 обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

8.1.2 осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.1.3 проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда;

8.1.4 обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

8.1.5 обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

8.1.6 сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

8.1.7 проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет;

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

8.1.9 разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома;

8.1.10 обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

8.1.11 создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;

8.1.12 осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

8.1.13 оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии и уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

8.1.14 обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

8.1.15 один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

8.1.16 вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

8.1.17 по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых;

8.1.18 проводить 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда сотрудников учреждения и по её результатам осуществлять работу по охране

и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.2 Профком обязуется:

8.2.1 организовывать культурно – массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.2.2 проводить работу по оздоровлению и отдыху детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан представить профкому 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, оргтехникой, транспортом.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ с

соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей, работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- оставление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда;
- размеры повышенной заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- утверждение формы расчетного листка ТК РФ.

Х. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Лица, предоставляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.3. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в действие с 01.02.2019г. по 01.02.2022 г.

10.4. При выполнении работодателем условий коллективного договора работники отказываются от забастовок.

10.5. Работодатель (представитель работодателя) в семидневный срок направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости населения области.

XI. Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей, работа на которых даёт право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Директор ТОГБУ
«Центр поддержки семьи и помощи детям
«Семейный причал»



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Л.П. Григорова".

Л.П. Григорова

Председатель профкома ТОГБУ
«Центр поддержки семьи и помощи детям
«Семейный причал»

A handwritten signature in black ink, appearing to read "О.В. Пошеченкова".

О.В. Пошеченкова

2.4. Условия трудового договора не могут содержать ухудшающие права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

2.5 На основании трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись в 3-х дневный срок. До подписания трудового договора прибывшего работника, администрация Центра под роспись обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с его правами и обязанностями. Провести обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, противопожарной безопасности, стажировки на рабочем месте и проверке знания требований охраны труда;

- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности, определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором Центра на основании квалификационных характеристик, тарифно - квалификационных справочников и нормативных документов.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении определённых сторонами условий трудового договора не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 с. 77 ТК РФ.

2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.7. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров и отпусков, автобиографии, копий документов об образовании, трудового договора и дополнительных соглашений, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья, для работы в детском учреждении, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др.

2.8. В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.9. В связи с изменениями в организации работы Центра и организации труда в данном учреждении (изменения количества групп, учебного плана, режима работы Центра, введение иных форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, изменение условий труда работника; системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установления или отмены дополнительных видов работ, совмещение профессий, а также изменение других условий труда по соглашению сторон (ст.72 ТК РФ).

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 с. 77 ТК РФ.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Руководитель обязан в письменной форме сообщить об предстоящем увольнении в выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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 проведения соответствующих мероприятий.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или специалистом по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером,

повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Помимо указанных оснований, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

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

3. Обязанности работников.

Все работники Центра обязаны:

3.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Центра, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.2. Систематически повышать свою деловую квалификацию.

3.3. Соблюдать государственные нормативные требования охраны труда. О несчастных случаях на производстве незамедлительно сообщать администрации.

3.4. Соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.5. Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями Центра. Принимать активное участие в учебных эвакуациях связанных с возникновением внештатных ситуациях.

3.6. Содержать рабочее место, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях Центра.

3.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.8. Беречь имущество центра, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.9. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы, поведения в коллективе. Быть внимательным и вежливым с членами коллектива и воспитанниками.

3.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.11. В соответствии с ст.49 ФЗ от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» один раз в 5 лет педагогическим работникам проходить процедуру аттестации или подтверждать соответствии занимаемой должности.

4. Обязанности администрации.

Администрация Центра обязана:

4.1. Организовать труд педагогов и других работников Центра, так чтобы каждый работник работал по своей специальности и квалификации. Закрепить за каждым работником определённое рабочее место. Своевременно знакомить всех работников с графиками работы. Сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.

4.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние электрооборудования, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования. Обеспечить необходимыми для работы помещениями и материалами.

4.3. Осуществлять контроль: за качеством образовательного и воспитательного процессов, выполнением воспитательных программ, учебных, годовых и календарных планов, календарных учебных графиков.

4.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Центра, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.5. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выплачивать заработную плату и пособия.

4.6. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

4.7. *Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников* и воспитанников, обеспечивать надлежащее санитарно—техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать

условия труда, техники безопасности, которые должны соответствовать санитарным правилам.

4.8. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и воспитанниками государственных нормативных требований и инструкций по охране труда, санитарии и гигиене, противопожарной безопасности.

4.9. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников.

4.10. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и воспитанников.

4.11. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам Центра в соответствии с графиками, утверждёнными за 2 недели до наступления календарного года.

4.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.13. Администрация Центра обеспечивает:

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии с п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- прохождение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии со ст. 49 ФЗ от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5. Рабочее время.

5.1. В Центре установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Режим работы Центра непрерывный круглосуточный.

Время отдыха и питания руководящих работников, служащих и рабочих устанавливается 1 час с 12.00 до 13.00, которое в рабочее время не входит.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала установлена нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (женщинам, работающим в образовательных учреждениях в сельской местности – 36 часов в неделю).

Для педагогических работников Центра установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Норма педагогической нагрузки: учитель-логопед – 20 часов; воспитатель, инструктор по физической культуре – 30 часов; музыкальный руководитель – 24 часа; социальный педагог, мастер производственного обучения, педагог-психолог, инструктор по труду – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601).

Продолжительность рабочего времени:

-для воспитателей установлен сменный режим работы, число смен в сутки две: первая смена с 7.00 до 9.00ч. вторая смена с 12.30 до 20.30ч.; в субботу, воскресенье, праздничные дни и каникулярное время: первая смена с 8.30 до 14.30ч., вторая смена с 14.30 до 20.30ч. с еженедельным выходным днем по скользящему графику (время отдыха и приема пищи предоставляется во время работы ст.108.ТК РФ);

-для младшего воспитателя установлена рабочая неделя по скользящему графику, смена через смену: время начала и окончания смены с 20.30 до 8.30ч. следующего дня, с еженедельным дополнительным днем отдыха согласно графику (время отдыха и приема пищи предоставляется во время работы ст.108.ТК РФ);

-для поваров установлена рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с двумя выходными днями – время начала и окончания работы с 7.00 до 18.30ч. (с перерывом для отдыха и питания с 12.30 до 13.30ч.);

- для медицинского персонала установлен сменный режим работы число смен в сутки две: первая смена с 7.30 до 14.00ч. (с перерывом для отдыха и питания с 10.30 до 11.00ч.), вторая смена с 14.00 до 20.30ч. (с перерывом для отдыха и питания с 17.00 до 17.30ч.);

-для сторожа - вахтера установлена рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с двумя выходными днями – время начала и окончания работы с 11.00 до

8.00ч. следующих суток (время отдыха и приема пищи предоставляется во время работы ст.108.ТК РФ);
-для административного и обслуживающего персонала время начала и окончания работы с 8.00 до 16.00ч.

Для отдельных категорий работников Центра, работающих по графику сменности: сторож-вахтер, повар, младший воспитатель устанавливается суммированный учет рабочего времени.

5.2. В центре предусматривается 5 - ти дневная рабочая неделя для работников, работающих на должностях: кастелянша, швея, бухгалтера, кладовщик, машинист по стирке белья и других не связанных непосредственно с воспитанниками.

5.3. Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в порядке, предусмотренном ст.113 ТР РФ. Оплата производится в двойном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (с.153 ТК РФ).

5.4. Расписание занятий составляется администрацией Центра, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, там, где это, возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период и период отмены учебных занятий регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.6. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, собрания — 1,5 часов, собрания воспитанников — 1 часа.

5.7. Педагогическим работникам и другим работникам Центра запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

- удалять воспитанников с занятий;

- курить в помещении центра.

5.8. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

5.9. Администрация Центра организует учет явки на работу и уход с неё всех работников данного учреждения.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности поставить в известность администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.10. В помещениях Центра запрещается:

- нахождения в верхней одежде и головных уборах;

- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

6. Отпуска.

6.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если позволяет фонд оплаты труда Центра.

6.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и ненормированным рабочим днём. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском.

6.3. 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).

6.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени.

6.5. Продолжительность, условия и порядок предоставления каждого из видов дополнительных отпусков регулируется Постановлением

администрации Тамбовской области от 18.03.2019г. №267 и не может быть менее 3 календарных дней и более 14 календарных дней.

7. Поощрения за успехи на работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;

Поощрения применяются администрацией совместно с соответствующим органом Центра.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до ведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7.2. За особые трудовые заслуги кандидатуры работников Центра выдвигаются на награждение Грамотами и Благодарственными письмами различного уровня и присвоение званий.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение 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.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.2. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины берётся объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава Центра может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных

законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

8.3. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника, а так же времени необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения трудовой дисциплины.

8.4. Взыскание объявляется приказом по Центру. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня подписания.

8.5. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.6. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор Центра вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.7. Педагогические работники центра, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к воспитанникам, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы (Закон «Об образовании»). К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к воспитанникам, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

Педагоги Центра могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью воспитанника (Закон «Об образовании»). Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

Перечень профессий и должностей, работа на которых даёт право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда:

Должность	Класс условий труда
Медицинский работник	3.2

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность - 3 дня.

Перечень должностей работников ТОГБУ «Центр поддержки семьи и помощи детям «Семейный причал» с ненормированным рабочим днём:

1. Директор
2. Заместители директора.
3. Гл. бухгалтер.
4. Водитель автомобиля.
5. Медицинский персонал.
6. Рабочий по КОЗ, ответственный за электрику.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью № 19 листа(ов).

Должность, ФИО Секретарь М.С. Шварцова

Секретарь М.С. Шварцова

(подпись) Место печати

« 10 » апреля 20 19 года