



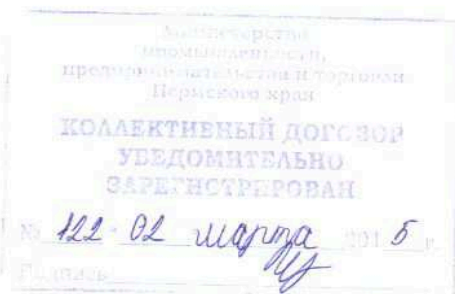
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ
краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с
девиантным (общественно-опасным) поведением «Уральское
подворье»
(КГБОУСУВУ «Уральское подворье»)

Коллективный договор
2015 – 2018 г.

Директор КГБОУСУВУ
«Уральское подворье» г. Перми
Н.А. Овчинников
« 3 » декабря 2015 г.
М.п.



Председатель Профкома КГБОУСУВУ
«Уральское подворье» г. Перми
Г.В. Дозморова
« 3 » декабря 2015 г.
М.п.



Принят на общем собрании
работников КГБОУСУВУ
«Уральское подворье» г. Перми
« 3 » декабря 2015 г.

Пермь 2015 г.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Предмет договора	4
3. Трудовой договор	4
4. Учебно-воспитательная и хозяйственно-экономическая деятельность Учреждения.....	4
5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников.....	5
6. Рабочее место и время отдыха	6
7. Охрана труда	9
8. Оплата труда	12
9. Социальное страхование, гарантии и защита Работников Учреждения	13
10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива.....	15
11. Нерешенные вопросы.....	16
Заключение.....	17

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель в лице директора Учреждения Н.А. Овчинникова, который представляет интересы Учреждения. работники Учреждения в лице председателя Профкома Г.В. Дозморовой.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного Договора.

1.4. Данный Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от их принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

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

1.6. Работодатель признает Профком представителем Работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора. Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечению установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие продляется на следующий год автоматически.

1.8. В период действия Коллективного договора Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Коллективного договора.

1.9. Стороны Коллективного договора отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива два раза в год (апрель, октябрь).

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальной гарантии, и другим вопросам, определенным сторонами.

3. Трудовой договор

3.1. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием мнения Профкома.

3.3. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.4. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца, в соответствии со ст. 180 ТК РФ.

3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по ст. 8.2 Трудового кодекса РФ, **пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ** производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения.

4. Учебно-воспитательная и хозяйственно-экономическая деятельность Учреждения

4.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми Работниками Учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности качества учебно-воспитательного процесса и производственной деятельности воспитанников.

4.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

4.2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

4.2.2. Контролировать учебно-производственный процесс, нормирование труда.

4.2.3. Решать с учетом мнения Профкома следующие вопросы:
формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
решение вопросов ликвидации, реорганизации Учреждения, сокращения численности или штатов ст.22, ст.57 Гражданского Кодекса РФ;

определение основных направлений деятельности Учреждения и его служб, создание новых производств, участков, перепрофилирование и ликвидация производственных структур;

утверждение положений «Об оплате труда», «О премировании» и др., положений, касающихся интересов работников Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка;

увольнение работников – членов профсоюза по инициативе администрации Учреждения в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

4.3. Права и обязанности Профкома:

4.3.1. Профком имеет право заслушивать представителей администрации, ответственных за выполнение конкретных пунктов настоящего Коллективного договора, получать любую информацию по социально-трудовым вопросам.

4.3.2. Профком обязан:

осуществлять постоянный контроль за выполнением Коллективного договора КГБОУСУВУ «Уральское подворье» г. Перми;

ходатайствовать перед администрацией совместно с руководителем структурного подразделения о поощрении и награждении работников за высокие результаты труда;

защищать права и интересы работников (членов профсоюза) перед администрацией;

регулярно рассматривать вопросы, относящиеся к социально-трудовой проблеме работников;

оказывать помощь администрации в осуществлении контроля за состоянием дисциплины, в проведении профилактическо-воспитательной работы с персоналом Учреждения;

принимать меры общественного воздействия к нарушениям трудовой дисциплины;

регулярно информировать работников в принимаемых им решениях;

оказывать содействие развитию культурной и спортивно-массовой работы.

5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить обучение (переподготовку) и повышение квалификации Работников за счет средств Учреждения (при наличии денежных средств не реже 1 раз в 3 года).

Работодатель и Профком обязуются:

5.2. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в Учреждение в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

6. Рабочее место и время отдыха

6.1. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п. 5 ст. 47 п.1, ч.5 Закона РФ).

6.2. Для рабочих и служащих Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст. 91 ТК РФ).

6.3. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным (воскресенье) для следующих работников:

педагогические работники;

младший обслуживающий персонал: гардеробщик, повар, кухонный рабочий;

учебно-вспомогательный персонал: медицинская сестра, врач-педиатр, врач-психотерапевт.

6.4. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), утвержденными Работодателем и Профкомом.

6.5. Для отдельных категорий Работников устанавливается ненормированный рабочий день:

работникам автотранспорта;

секретарю руководителя;

6.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех специалистов, рабочих и служащих, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в размере от 3 календарных дней, но не более 14 календарных дней, а именно:

работникам автотранспорта – до 5 дней;

секретарю руководителя – до 4 дней.

Основание: Указ губернатора Пермской области от 08 апреля 2005 г. №57 «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета».

6.8.1. Отдельным категориям Работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в размере от 3 календарных дней, но не более 14 календарных дней, а именно:

медицинским сестрам – до 4 дней;

руководителю медицинской службы (заведующий здравпунктом) – до 14 дней;

врачам – до 14 дней.

Основание: ст. 116 ТК РФ

6.8.2. Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, с учетом мнения Профкома (ст. 123 ТК РФ). При этом на момент ухода в отпуск администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

6.8.3. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде, в связи:

со свадьбой самого работника – 3 дня;

со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) – 3 дня;

с рождением ребенка – 3 дня;

- педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось 2 года и менее, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. Действие квалификационной категории педагогическим работникам не продляется (Согл. МО профсоюзы от 15.02.2014 п.4.4).

6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.10. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по трудовому договору в Учреждении по иной профессии или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

6.11. Работодатель предоставляет отпуск Работнику в соответствии с порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ.

6.12. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

нормированная часть рабочего времени;

ненормированная часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника.

6.13. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников,

ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы.

6.14.Руководствуясь приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» установить:

что продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям;

норма часов педагогической и (или) преподавательской работы установлена в астрономических часах;

продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю,

норма часов преподавательской работы **за ставку** заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) **18 часов** неделю:

- учителям 1 - 11 классов, педагогам дополнительного образования (включая субботу);

- 720 часов в год учителям учреждения, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

- 36 часов в неделю продолжительность рабочего времени педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, методистам, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- 30 часов в неделю продолжительность рабочего времени: старшим воспитателям образовательных учреждений, воспитателям;

- 20 часов в неделю учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

выполнение преподавательской работы регулируется непосредственно расписанием учебных занятий;

6.15.Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время (Соглашение МО и профсоюза на 2014-2016 год п.7.1.16):

- при работе без больничных листов – 2 дня,

- библиотекарю – 5 дней.

членам профсоюзного комитета, не имеющим очередной отпуск в количестве 56 дней, за работу в ПК при наличии денежных средств и при ходатайстве председателя ПК добавить 5 дней к очередному отпуску;

6.16. При получении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск (Соглашение МО и профсоюза на 2014-2016 год п.7.1.20)

7. Охрана труда.

Для организации охраны труда в учреждении образования в соответствии с требованиями Законодательства РФ стороны приняли на себя следующие обязательства:

Учреждение образования:

7.1. Предусматривает в нормативах субвенций финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст.226 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом №426 от 28.12.2013 г. а также в рамках принимаемых городских целевых программ по безопасности труда.

7.2. Создает условия для работы охраны труда в соответствии с ГОСТ 12 0 230 2007 и функционирование системы управления охраной труда по обеспечению безопасности в соответствии со ст.212.ТК РФ.

7.3. Обеспечивает учреждение образования уголками по Охране труда, методической литературой по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечению безопасности в соответствии со ст.212.ТК РФ, компьютерным оборудованием и канцтоварами.

7.4. Разрабатывает и утверждает положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в учреждении образования по согласованию с Профкомом.

7.5. Обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда.

7.6. Обеспечивает организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;

7.7. Организует надлежащее лечебно-профилактическое обслуживание работников за счет средств работодателя;

7.8. Обеспечивает режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;

7.9. Обеспечивает обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

7.10. Информировывает работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;

7.11. Обеспечивает работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими Нормами за счет средств работодателя;

7.12. Обеспечивает необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.13. Проводит специальную оценку условий труда рабочих мест.

Исходя из результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах:

предоставляет работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;

7.14. Предусматривает в коллективном договоре или соглашении мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;

указывать в трудовом договоре (контракте) достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работу с вредными или опасными условиями труда.

7.15. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособное вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.16. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

7.17. Возмещает вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;

7.18. Выплачивает потерпевшему (в случае гибели работника гражданам, имеющим право на возмещение вреда) единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке;

7.19. Производит запись в трудовую книжку о наименовании профессии или должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) или Тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих).

7.20. Несет ответственность за не обеспечение работника здоровыми и безопасными условиями труда в установленном законодательством порядке.

7.21. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда и организуют проверку выполнения.

7.22. Предоставляет в конце календарного года информацию о состоянии травматизма работающих, обучающихся членов профсоюза техническому инспектору Крайкома профсоюза.

Профсоюз - Профком образовательного учреждения

7.25. Организует обучение по охране труда внештатных инспекторов и уполномоченных по охране труда, других категорий работников образовательных организаций, в том числе через аккредитованные организации.

7.26. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем Законодательства об охране труда.

7.27. Участвуют в административно-общественном контроле за условиями и охраной труда работников.

7.28. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением Законодательства РФ об охране труда.

7.29. Координируют работу уполномоченных по охране труда.

7.30. Участвуют в разработке Положения об организации охраны труда и обеспечению безопасности учреждения образования.

7.31. Совместно с комиссией по охране труда разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда» и Соглашение по охране труда.

7.32. Принимают участие в проведении семинаров конкурсов, дней, месячников охраны труда.

7.33. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

7.34. В случаях ухудшения условий труда, а также в случаях грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и электробезопасности, уполномоченный вносит представление руководителю учреждения и в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7.35. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.36. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих, обучающихся.

7.37. Оказывает практическую и методическую помощь образовательной организации в организации и функционировании системы управления охраной труда, проведении специальной оценки условий труда.

7.38. Взаимодействует с учреждением в вопросах организации безопасности образовательного процесса, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также в проведении совместных семинаров, конкурсов, Дней охраны труда, других мероприятий.

7.39. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения;

Соблюдать требования охраны труда;

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования)

8. Оплата труда

Работодатель обязуется:

8.1. Размер заработной платы Работников определять в соответствии с Положениями об оплате труда, являющимися приложениями к Коллективному договору (Приложение).

8.2. Другие дополнительные виды вознаграждений (по итогам работы за год, за выслугу лет и достижениям 50,55,60 лет) выплачивать в соответствии с Положением по Учреждению

8.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, а именно 3 и 18 числа.

8.4. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимать при участии Профкома

8.5. Привлечение Работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится в соответствии с нормами трудового законодательства и с согласия самого рабочего или служащего.

8.6. Премирование служащих за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого Работника. Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением премии Работника оформляется приказом по Учреждению, согласно предоставленным письменным основаниям руководителя подразделения.

8.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией Учреждения. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

8.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (без

учета компенсационных и стимулирующих), установленного в соответствии в федеральным законодательством.

8.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

8.10. Работодатель обладает правом Учредителя полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсирующего характера. По согласованию с профсоюзным комитетом училища производится:

установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

распределение премиальных и стимулирующих выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

8.11. Педагогическим работникам, училища сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшийся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

нахождения в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста полутора (трех) лет;

длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев) – 5 дней (согласно МО профсоюзы от 15.02.2014 г п.4.4)

9. Социальное страхование, гарантии и защита Работников

Учреждения

Соглашение МО и Пермская краевая территориальная организация на 2014-2016 год)

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в Учреждение создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов Профкома, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в Учреждение.

Комиссия определяет количество путевок на отдых и лечение Работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

9.2. Выдавать Работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование Работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков

производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.3. Оказывать разовую материальную помощь в случае смерти близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей) до 3000 (Три тысячи) рублей при наличии денежных средств.

9.4. Оказывает материальную помощь:

- работникам при рождении ребенка не менее 3000 (Три тысячи) рублей при наличии денежных средств;
- оказывает материальную помощь работникам на приобретение лекарства при наличии денежных средств.

9.5. Оплату по больничному листу производить согласно трудовому законодательству.

9.6. Оплату отпускных производить согласно трудовому законодательству.

9.7. Работодатель и Профком обязуются обеспечить полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработной плате и страховых взносах работающих.

Профком обязуется:

9.8. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Учреждения по оздоровлению Работников.

9.9. Направлять на санитарно-курортное лечение и отдых, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

9.10. Активно привлекать Работников Учреждения и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в Учреждение.

9.11. При формировании состава аттестационных комиссий должны учитываться права педагогических работников и мнение профсоюзной организации.

При проведении аттестации педагогических работников входит председатель профсоюзной организации.

9.12. Руководитель учреждения и профсоюзный комитет осуществляют дополнительные меры социальной защиты работников:

оказывать материальную помощь;

при наличии денежных средств выплачивать единовременное пособие на оздоровление 0,02% (согласно фонда заработной платы).

устанавливать надбавки к ставкам (окладам) заработной платы работникам учреждения:

- награжденным ведомственными знаками отличия – 1560 рублей,
- сотрудникам закончившим магистратуру РФ-1560 рублей,
- государственными наградами (лауреатам Государственной Премии Правительства РФ в области образования) – 1560 рублей

осуществлять иные меры социальной поддержки;

выплаты единовременного вознаграждения при достижении пенсионного возраста педагогическим работникам.

9.13. Содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путевками на лечение отдых.

9.14. Содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов профсоюза и членов их семей.

9.15. Министерство и организации Профсоюза: представляют работников образовательных учреждений к награждению ведомственными и государственными наградами.

9.16. Работники образования имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно закону Пермского края «Об обеспечении работников учреждений бюджетной сферы путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление», членов профсоюза – на льготное оздоровление в профсоюзных здравницах края и других регионов.

10. Взаимодействие сторон.

Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает исключительное право трудового коллектива решать вопросы по заключения Коллективного договора и внесение изменения в него.

10.2. Профком осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3. Профкому бесплатно предоставляется оборудованное отдельным телефоном помещение в здании управления Учреждением.

10.4. Членами выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, создаваемых Профкомом, в работе его пленумов, заседаниях Исполкома и комиссий, а также представителям Профкома, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранение заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование работникам Учреждения все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за Учреждением.

10.6. По заявлению работников ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%. Не допускать задержаний выплаты профсоюзных взносов и информировать Профком об их количестве.

10.7. Оказывать финансовую поддержку Профкому, отчисляя денежные средства на проведение плановых культурно-массовых и спортивных мероприятий для работников Учреждения, для чего включать

эти расходы в сметы фонда социального развития (при наличии денежных средств), а также премировать работников Профкома, принимающих активное участие в деятельности Профкома (при наличии денежных средств).

10.8. Содействовать работе Профкома, представляя для этого:
транспортные средства;
места для размещения информации;
помещения для проведения заседаний Профкома, Профсоюзных собраний;

возможность размножения и печатания бланков, документов и других материалов, необходимых для работы Профкома;
время для ведения профсоюзной работы.

10.9. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.10. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, создаваемых Профсоюзом.

10.11. Привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

10.12. составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;

10.13. график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

10.14. форму расчетного листка;

10.15. правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;

10.16. формы профессиональной подготовки, получение дополнительного профессионального образования;

10.17. положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

10.18. предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

10.19. правила и инструкции по охране труда и др.

10.20. аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии председателя профсоюзного комитета.

11. Нерешенные вопросы

По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего Коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации Учреждения – Работодателя и Работников Учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых

законом прав и интересов, стороны Коллективного договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде РФ, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников Учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

Заключение

В течение срока действия настоящего Договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Профкома.

Все изменения и дополнения Коллективного договора должны оформляться в виде приложений к Коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

При обнаружении нарушений выполнения условий Коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

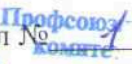
Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для Коллективных договоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. 25, ст. 26, ст. 27 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.

Приложение
к Коллективному договору

Принято общим собранием трудового
коллектива КГБОУСУВУ
«Уральское подворье» г. Перми

« 3 »  2015 г.

Протокол №  _____

ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБОУСУВУ
«Уральское подворье» г. Перми

« 11 »  Н.А. Овчинников

« 5 »  2015 г.

о порядке установления доплат и
надбавок в краевом государственном
бюджетном общеобразовательном
учреждении «Специальное учебно-
воспитательное учреждение для
обучающихся с девиантным
(общественно-опасным) поведением
«Уральское подворье»
г. Перми за счет бюджетных средств

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования
учебно-воспитательного процесса и материального стимулирования
работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской
Федерации»;

законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;

постановления Правительства Пермского края от 01.04.2014 №214-п.

1.3. КГБОУСУВУ «Уральское подворье» г. Перми вправе
самостоятельно устанавливать надбавки и доплаты к должностным окладам
работников директором и общей комиссией учреждения по утверждению
доплат и надбавок, порядок и размеры их премирования (п. 11 ст. 32 Закона
РФ «Об образовании»), а также в целях усиления материальной
заинтересованности Работников в повышении качества работы,
обеспечивающих высокую личную результативность в пределах фонда
оплаты труда устанавливаются следующие надбавки и доплаты:

компенсационные выплаты (учитываемые при тарификации);
выплаты стимулирующего характера;
другие виды надбавок и доплат.

1.4. Положение распространяется на все категории работников Учреждения.

1.5. Квалификация работников и сложность выполняемой работы учитываются при определении разрядов труда.

2. Планирование средств на установление надбавок и доплат

2.1. Планирование бюджетных средств на установление доплат и надбавок и других стимулирующих выплат производится при тарификации на учебный год.

2.2. Для Работников, обеспечивающих внебюджетную деятельность Учреждения, надбавки и доплаты устанавливаются из фонда оплаты труда, формируемого по внебюджетным источникам финансирования.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.2. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

3.2.1. За работу с детьми с девиантным поведением – до 20% (Закон Пермского края 2014 года ст. 22 п.7.);

3.2.2. За неблагоприятные условия труда – до 20% ,
а именно:

за работу с дезсредствами;

за стирку, сушку и глажение спецодежды;

за работу у горячих плит;

за работы, связанные с мойкой посуды, тары, с применением дезсредств и других химических веществ;

за ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств применения на действующем оборудовании;

за обслуживание надземных тепловодов, сооружений, тепловых сетей, теплофикационный вводов;

за ремонт тепловодов и сооружений тепловых сетей.

Доплаты за неблагоприятные условия труда должны предоставляться по результатам аттестации рабочих мест.

3.2.3. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) – не менее 20%

3.2.4. За работу в выходные дни не менее, чем в двойном размере (за исключением работников, работающих по графику, где выходные дни считаются между сменами).

3.2.5. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.6. За погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную – до 100% от оклада.

3.2.7. За ремонтные и обслуживающие работы автомобилей при отсутствии теплого гаража, при отсутствии ямы – до 30%.

3.2.8. За руководство предметной (цикловой) комиссией – до 20%.

3.2.9. За проверку письменных работ

Коэффициент сложности по предмету устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету (Постановление Правительства № 214-п глава 3, п.3.3 от 01.04.2014г) :

преподавателю русского языка – 15%;

преподавателю математики – 10%;

3.2.10. За заведование кабинетом, мастерской – до 50%.

3.2.11. За увеличение объема работ – до 300%.

3.2.12. За участие в общественной деятельности:

за руководство профсоюзами – до 50%;

за участие в общественной жизни Учреждения – до 15%;

другие работы, не заведенные в должностные обязанности (непредвиденные работы) – до 100% на определенный срок.

3.2.13. За расширение зоны обслуживания – до 300%.

3.2.14. За выполнение работ временно отсутствующего работника – до 50% от оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Период, размер надбавки, определяется непосредственным руководителем службы, общей комиссией учреждения по утверждению доплат и надбавок и утверждается приказом директора Учреждения. Надбавки устанавливаются на определенный срок (квартал, календарный год, полугодие, учебный год) по результатам качества работы.

4.2. Надбавки устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в процентном отношении к должностному окладу, либо в абсолютных величинах.

4.3. При последующем улучшении условий труда доплаты могут быть отменены полностью или изменены.

4.4. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.4.1. Ежемесячная выплата за выслугу лет к должностному окладу согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Выслуга лет	Процент от должностного оклада
1	От 3 до 8 лет	10
2	Свыше 8 до 13 лет	15
3	Свыше 13 до 18 лет	20
4	Свыше 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

4.4.2. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Учреждения и личный вклад работника Учреждения.

Критерии эффективности деятельности Учреждения устанавливаются ежегодно правовым актом Учредителя по согласованию с заинтересованными исполнительными органами государственной власти Пермского края с учетом следующих показателей:

выполнение государственного задания исходя из фактически оказанных бюджетных услуг по объему и качеству;

отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за Учреждением движимого и недвижимого имущества;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контролирующих и надзорных органов;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;

отсутствие в Учреждение задержек по выплатам заработной платы; реализация мероприятий, направленных на развитие Учреждения.

Критерии оценки личного вклада работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом следующих показателей:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

4.4.3. За интенсивность труда – до 300%.

4.4.4. За инновационную деятельность – до 150%.

4.4.5. За срочность выполняемых работ – до 200%.

4.4.6. За высокое качество работ – до 100%.

4.4.7. За успешное выполнение наиболее сложных работ – до 100%.

4.4.8. За охрану денежных средств – до 100%.

4.4.9. За многолетний вклад в создание и развитие материально-технической базы Учреждения, большой педагогический вклад в организацию работы с девиантными подростками – 300%.

4.4.10. За высокие результаты и качество выполняемых работ. Выплачивается ежемесячно работникам Учреждения, которым в установленном действующем законодательством порядке присвоены:

ученая степень доктора наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной и (или) совмещаемой должности – до 30% от должностного оклада;

ученая степень кандидата наук, соответствующая профилю выполняемой работы по основной и (или) совмещаемой должности – до 20% от должностного оклада;

почетное звание, соответствующая профилю выполняемой работы по основной и (или) совмещаемой должности – до 15% от должностного оклада;

4.4.11. За классность работникам автотранспорта:

первый класс – 100%;

второй класс – 50%.

4.4.12. Иные выплаты стимулирующего характера, с учетом мнения Профкома Учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников Учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Грешуrowано
и грешуrowано
(двадцать два
места)

Председатель
ПК

З.В. Лазарева

