

Директор ОГКУСО «Центр помощи
детям, оставшимся без попечения
родителей, Заларинского района»
(Малюшкина Л.И.)

« 31 » марта 2015г



Председатель Совета трудового
коллектива Е.А. Прислягина

« 31 » марта 2015г

Е.А. Прислягина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрации и трудового коллектива областного государственного
казенного учреждения социального обслуживания «Центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей, Заларинского района»

на 2015-2018 год

Утвержден на собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от 31 марта 2015 г

Согласован:

Главный специалист по труду ОЭАи
П администрации МО «Заларинский
район»

М.Н. Галинтус М.Н. Галинтус

Консультант по охране
труда ОЭАиП администрации
МО «Заларинский район»

В.В. Гаврилов В.В. Гаврилов

Зарегистрирован в администрации
МО «Заларинский район»

№ 14 « 14 » 04 2015 г.



1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем договор) заключен на основе взаимного стремления сторон к коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно - правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий для работников
- 1.2. Сторонами Коллективного договора является:
 - Коллектив работников областного государственного казенного учреждения «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, Заларинского района» (в дальнейшем Центр помощи детям).
 - Администрация областного государственного казенного учреждения «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, Заларинского района» (в дальнейшем Работодатель).
- 1.3. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении коллективного договора и проверке его выполнения. Таким органом является ревизионная комиссия коллектива.
- 1.4. Договор является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений сторон, с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности в Центре помощи детям, защиты профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Центра помощи детям в условиях экономической и социальной реформ, проводимых в государстве.
- 1.5. Органом, представляющим интересы всех работников Центра помощи детям по вопросам труда и другим социально- экономическим вопросам, является Совет трудового коллектива, который избирается общим собранием работников.
- 1.6. Совет трудового коллектива Центра помощи детям осуществляет надзор и контроль за соблюдением Законодательства о труде и правил по охране труда.
- 1.7. Администрация Центра помощи детям совместно с трудовым коллективом и его Советом вправе устанавливать при наличии собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые льготы для работников учреждения.
- 1.8. Действие договора распространяется на всех работников Центра помощи детям.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ОГКУСО, его реорганизации, расторжением трудового договора с руководителем ОГКУСО. При ликвидации ОГКУСО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с Советом трудового коллектива:
 - ❖ Правила внутреннего трудового распорядка Центра помощи детям
 - ❖ Положение о материальной помощи работникам Центра помощи детям
 - ❖ Положение о премировании работников Центра помощи детям
 - ❖ Положение об оплате труда работников Центра помощи детям
 - ❖ Положение о системе нормирования труда Центра помощи детям

2. Трудовые отношения

Трудовой договор и гарантии занятости

Работодатель обязуется:

2.1. При приеме на работу ознакомить работника под роспись:

- с правилами трудового внутреннего распорядка;
- с Уставом
- с режимом работы
- положение о персональных данных;
- должностной инструкцией;
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями коллективного договора.

2.2. С вновь принимаемыми работниками заключать трудовые договоры в письменной форме, в двух экземплярах независимо от срока трудового договора, в соответствии со штатным расписанием. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем на основании Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №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» и, исходя из количества часов на группу, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Совета трудового коллектива. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Установленная педагогическая нагрузка сохраняется в течение всего года. Объем не может быть уменьшен по инициативе администрации, за исключением уменьшения количества групп.

2.5. Увольнение по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением ст.179 ТК РФ. При равных условиях учитывать следующее:

- преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года;
- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данном учреждении;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, матерей-одиночек, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет).

2.6. Помимо оснований, предусмотренных статьей 80 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Центра помощи детям являются согласно статьи 336 ТК РФ:

1. Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава детского дома.

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

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91. ТК РФ), графиком работы, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Установить продолжительность рабочей недели, исходя из 5 рабочих дней в неделю с двумя выходными следующим работникам:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- конюх,
- уборщик служебных помещений,
- оператор стиральных машин,
- зав. складом,
- шеф – повар,
- швея,
- библиотекарь,
- педагог – психолог,
- педагог дополнительного образования,
- кастелянша,
- социальный педагог,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
- главный бухгалтер,
- бухгалтер,
- экономист,
- специалист по кадрам,
- обувщик,
- дворник,
- инструктор по труду,
- педагог-организатор,
- водитель,
- заведующий отделением,
- рабочий по обслуживанию бани,
- оператор котельной,
- тракторист,
- программист,
- специалист по охране труда.

Установить продолжительность рабочей недели исходя из пятидневной рабочей недели с двумя выходными в режиме ненормированного рабочего дня следующим работникам:

- директор
- заместитель директора по реабилитационно –воспитательной работе,
- заместитель директора по административно – хозяйственной работе,
- главный бухгалтер,
- бухгалтер,
- экономист,
- заведующий складом,
- заведующий отделением.

3.3. Допускается работа в выходные праздничные дни и в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.111,ст.113) с оплатой труда в соответствии со ст. 153 ТК

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет) а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (по заключению врача).

4.Отпуск

- 4.1. График ежегодных отпусков составляется администрацией Центра помощи детям по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения работников.
- 4.2. Отпуск оформляется приказом директора с указанием даты его начала и продолжительности после подачи работником письменного заявления, согласно графика отпусков.
- 4.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 4.5. При необходимости изменения графика отпусков администрация предупреждает работника заблаговременно не менее, чем за 15 дней до начала отпуска.
- 4.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой вторая часть отпуска может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)
- 4.7. Администрация предоставляет дополнительно кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) работникам:
 - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работников, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но должна составить не более 14 календарных дней.
 - в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников-5 календарных дней.
- 4.8. Администрация предоставляет неоплачиваемые отпуска по заявлениям следующим категориям работников:
 - женщине, имеющей двух и более детей возрастом до 14 лет до 2-х недель в году в период, когда позволяют условия работы;
 - допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения.

5. Совет трудового коллектива обязуется

- 5.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Трудового кодекса РФ, требовать устранения выявленных нарушений.
- 5.2. Представлять и защищать интересы работников Центра помощи детям в органах исполнительной и представительной власти, судебных органов, перед администрацией данного учреждения.
- 5.3. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора;
 - вести непосредственно с администрацией данного учреждения предварительные переговоры в интересах работника;
 - осуществлять контроль за выполнением решения работодателя.
- 5.4. Осуществлять общественный контроль за целевым использованием средств, направляемых на оплату труда.

5.5. Контролировать правильность установления стимулирующих и компенсационных доплат.

6. Работодатель обязуется:

- 6.1. Своевременно изменять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификации по итогам аттестации.
- 6.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных средств, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц).

7. Улучшение условий охраны труда

Обязанности работодателя:

- 7.1. Работодатель обязуется осуществлять комплекс мероприятий по охране труда направленные на безопасные условия труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- 7.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда.
- 7.3. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет (уголок) по охране труда.
- 7.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 7.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.6. Проводить за счет средств работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры с сохранением средней заработной платы (ст. 213 ТК РФ).
- 7.7. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
- 7.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 7.9. Проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ)
- 7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ)
- 7.11. Обеспечивать:
 - своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 1.
- 7.12. Проводить совместное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.13. Составить список работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на предоставление молока или других равноценных пищевых продуктов или заменой денежной компенсацией.
- 7.14. Составить список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (их периодичность).
- 7.15. Составить перечень профессий для выдачи первичных и индивидуальных средств защиты с нормой выдачи на год.

7.16. Совместно с Советом трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Центре помощи детям.

7.17. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Советом трудового коллектива вопросы состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.18. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда предусмотренные основами законодательства Российской Федерации об охране труда и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

7.19. Специалист по охране труда разрабатывает и утверждает совместно с советом трудового коллектива план-конспект вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда для работающих на все виды выполняемых в Центре помощи детям работ, оформляют журналы регистрации инструктажа, обеспечивают рабочие места инструкциями по охране труда.

Работники обязуются (ст.214 ТКРФ):

1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
4. 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).
5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

8.Гарантии

1. Заработная плата выплачивается работникам Центра помощи детям два раза в месяц.
2. Работникам под роспись предоставляется расчетный лист для сверки начисления заработной платы до ее выплаты.
3. Работодатель:
 - 3.1. своевременно информирует работников об изменениях тарифных ставок и разрядов;
 - 3.2. принимает решения по трудовым и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников после согласования с Советом трудового коллектива.
 - 3.3. обязуется представлять Совету трудового коллектива необходимую информацию:
 - о расходовании денежных средств;
 - о наличии и выплате заработной платы;
 - о правильности ведения табеля учета рабочего времени;
 - о поступлении и расходовании гуманитарной и иной помощи;
 - о других социально-трудовых вопросах.
 - 3.4. соблюдает в соотношении членов трудового коллектива порядок предварительного согласования вопросов.

9. Оплата труда

1. Заработная плата работника учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + Кв + Св$, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

Должностной оклад работника учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * КПП + О * ПК$, где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности, за ученую степень, Почетное звание.

КПП - персональный повышающий коэффициент

ПК - повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы в системе социальной защиты.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессий рабочих, отнесенных к соответствующим ПКГ (профессиональным квалификационным группам).

2. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

а) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

б) повышающий коэффициент за ученую степень и наличие почетного звания (пп»б» в ред. приказа мин. соц. развития, опеки и попечительства Иркутской области от 10.04.2012 г. №52 –мпр)

в) повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы

г) персональный повышающий коэффициент

3. Рекомендуемые минимальные оклады по занимаемой должности (Профессии) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работников на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, в южных районах области в размерах, установленных законодательством).

5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации медицинских, фармацевтических и педагогических работников учреждения, при условии работы по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

В отношении руководителей структурных подразделений учреждений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности принимается руководителем учреждения для работников по должностям, не подлежащим аттестации.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждений в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

6. Работника учреждений, которым присвоены Почетное звание, ученая степень, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

За ученую степень доктора наук -0,2;

За ученую степень кандидата наук-0,1;

На наличие Почетного звания-0,1.

При наличии у работника учреждения более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание -0,1

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим почетные звания, производится только по основной работе. При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

7. При наступлении у работника права на установление надбавки при учреждении ученой степени или присвоении Почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

-при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

-при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

-при присвоении Почетного звания - со дня присвоения Почетного звания.

8. Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

а) всем работникам учреждения, в размере 0,20 должностного оклада (оклада) за первые три года и 0,1 за последующие два года, но не более 0,30

9. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающей право на получение указанной надбавки, и порядок ее применения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента- до 5,0 и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Работникам в возрасте до 30 лет, впервые приступившим по специальности в учреждениях социального обслуживания, расположенных в сельской местности, в течение трех лет с момента поступления на работу, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу. Размер повышающего коэффициента до 3,0.

Основанием установления персонального повышающего коэффициента работникам в возрасте до 30 лет, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях социального обслуживания, расположенных в сельской местности, является наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих,

за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕКТС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 2,0

12. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя структурного подразделения без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителя структурного подразделения. При наличии у заместителя руководителя структурного подразделения, должность которого не включена в ПКГ, квалификационной категории, к его должностному окладу применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

3. Значение коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения:

- а) 1 группа – коэффициент до 3;
- б) 2 группа – коэффициент до 2,5;
- в) 3 группа – коэффициент до 2,0;
- г) 4 группа – коэффициент до 1,5

3.3. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений утвержден приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 г. №7 –мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

5. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6. Повышающие оклады за ученую степень и наличие почетного звания для руководителя и его заместителей устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

7. Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с Положением.

9. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются учредителем, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения.

10. Руководителям учреждений из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов. Медицинских психологов и их заместителям из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, производится доплата до 25 процентов должностного оклада по соответствующей специальности. Размер доплаты определяется для руководителей учреждений - учредителем, для их заместителей – приказом по учреждению.

Размер, порядок и условия применения компенсационных выплат.

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) надбавка к окладу (должностному окладу) на работах с опасными условиями труда;

б) надбавка к окладу (должностному окладу) за непосредственную работу с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

б(1)) надбавка к окладу (должностному окладу) за непосредственную работу с детьми из социально- неблагополучных семей;

в) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) компенсация за работу в ночное время;

д) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день;

е) надбавка за работу в сельской местности;

ж) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах области в размерах, установленных законодательством).

2. Работникам учреждений, занятым на работах с опасными условиями труда, устанавливается надбавка в размере 15 процентов и 25 процентов соответственно

Перечень учреждений, их структурных подразделений и должностей, работа которых дает право работникам на надбавку в связи с опасными условиями труда, установлено Приложением 3 к настоящему Положению.

3. Работникам учреждений за непосредственную работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается надбавка в размере 20 процентов.

4(1) Педагогическим работникам учреждений за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается надбавка в размере 20 процентов.

5. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников и конкретных условий труда в данном учреждении утверждает список должностей работников, оплата которых производится с применением компенсационных выплат, указанных в пунктах 4.2., 4.3. настоящего Положения.

6. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений устанавливается в размере до 12 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, приказом учреждения, приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 12.03.2014 г. №45-мпр

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится, о чем работник извещается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7. Компенсация за работу в ночное время работникам учреждений производится в размере 60 процентов часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

8. Доплаты работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации

9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

10. Работникам учреждений, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие

особого характера труда, производится доплата за отработанное время из расчета минимального оклада по занимаемой должности (профессии).

Перечень работников учреждений, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

11. Работникам учреждений (отделений), расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка к должностному окладу (окладу) в размере 25 процентов.

12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации

Размер, порядок и условия применения стимулирующих выплат

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе;
- б) премия по результатам работы;
- в) единовременные премии

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда. Условиями назначения указанной надбавки являются:

- высокая результативность и качество работы;
- применение передовых приемов и методов труда и передача опыта молодым работникам;
- степень самостоятельности и ответственности в решении поставленных задач, участие в выполнении особо важных работ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении путем сложения баллов.

Стоимость одного балла установлена в сумме 400 рублей. Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты не ограничена.

Решение о назначении указанной надбавки и о ее конкретном размере принимается руководителем учреждения в соответствии с установленными условиями по предложениям руководителей структурного подразделения сроком не более чем на месяц, квартал, год.

3. Работникам учреждений по результатам работы производится **премирование** за месяц, квартал, год в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер премий устанавливается в абсолютном значении (путем сложения баллов) на основании показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений при оказании государственных услуг (выполнении работ), установленных руководителем учреждения. Максимальным размером премия по результатам работы не ограничена. Размер премии работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по предложениям руководителей структурных подразделений с учетом рекомендаций комиссии учреждения (рабочей группы) с участием представительного органа работников (Совета трудового коллектива).

При оценке эффективности деятельности работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ, мероприятий.

Периодичность премирования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения

4.Работникам учреждений выплачивается **единовременные премии** по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитывается:

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно –эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.Размер и критерии определения размера стимулирующих выплат работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (Советом трудового коллектива)

6. Размер и критерии определения размера стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

7. На выплаты стимулирующего характера направляются средства областного бюджета, а также могут быть направлены средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения (Советом трудового коллектива), настоящим Положением.

10. Разрешение трудовых споров

1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса и Федеральным законом « О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

3. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

4. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последнее разрешаются согласно действующему законодательству.

11.Профессиональная подготовка

1.Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

2.Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Центра помощи детям;
- повышать квалификацию не реже, чем 1 раз в три года;
- в случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется рабочее место (должность), средняя заработная плата, оплачивается проезд к месту прохождения повышения квалификации, проживание с условием предоставления подтверждающих документов.

12. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180ТК РФ), а в случаях, которое могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости) уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства
2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

13. Заключительные положения

1. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.
2. Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников в течение 2-х, 3-х дней.
3. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
4. Условия коллективного договора распространяются на работающих в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу в период его действия.
5. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.
6. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.
7. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.