

Утвержден:  
собранием трудового коллектива  
ГБУ РМЭ «Волжский центр для  
детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»  
« 12 » декабря 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
Республики Марий Эл «Волжский центр для детей-  
сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

на 2024-2027 г.г.

Стороны:  
Представитель Работодателя  
Директор ГБУ РМЭ «Волжский центр  
для детей- сирот и детей, оставшихся  
без попечения родителей»

  
Т. А. Захарова

Представитель Работников  
Председатель Совета трудового коллектива

  
Е. А. Малькина

г.Волжск  
2024 г.

Проведена уведомительная регистрация в Министерстве труда и социальной защиты Республики Марий Эл	
Регистрационный номер	<u>6</u>
от « <u>11</u> » <u>сентября</u> 20 <u>24</u> г.	
Ответственное лицо:	<u>Аветиан Ванд О.Т. Зинев</u>
(должность, подпись)	(Ф.И.О.)

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Марий Эл «Волжский центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»» (далее по тексту - Учреждение), на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами коллективного договора являются Учреждение, в лице директора Захаровой Татьяны Александровны, именуемой далее «Работодатель», и Работники Учреждения, в лице председателя представительного органа Работников Малыкиной Елены Алексеевны, именуемые далее «Работники».

1.2. Стороны, заключившие договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, способствующих стабильной и эффективной деятельности Учреждения;

- обеспечения благоприятных условий деятельности Директора;

- улучшения качества работы Работников и повышения престижа Учреждения;

- практической реализации принципов социального партнерства;

- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников.

1.4. Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Марий Эл и иных нормативных актов на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные льготы и гарантии, предоставляемые Работникам.

1.6. По взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) для его заключения.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, изменения типа государственного или муниципального Учреждения, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников. Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, либо принятые без соблюдения порядка, учета мнения представительного органа Работников, являются недействительными.

## **2. Трудовой договор. Занятость.**

2.1. Стороны исходят из того, что:

- при поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, содержание и форма которого должны соответствовать статьям 57, 67 ТК РФ;

- срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и только с категориями лиц, указанных в статье 59 ТК РФ;

- условия трудового договора изменяются только по согласованию сторон и в письменной форме;

- в случае изменения определенных сторонами условий трудового договора вносятся дополнения в трудовой договор;

- предоставляется работа по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивается своевременно в полном объеме выплата заработной платы.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить Работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника (ст. 68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать только согласно действующему законодательству.

2.6. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя производить в строгом соответствии с действующим законодательством.

2.7. Стороны пришли к соглашению, что помимо лиц, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- проработавшие свыше 10 лет.

2.8. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан:

- в письменной форме и персонально предупредить Работников не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. ст. 178, 180 ТК РФ);

- в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих

мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, 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.

2.9. Увольнение Работников по инициативе Работодателя производится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 261 ТК РФ.

2.10. В соответствии со статьей 288 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время, время отдыха Работников регулируются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа, административно хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333) ТК РФ (Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических 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 и Уставом учреждения.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем

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

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотрены ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

3.6. В случаях, предусмотренных ст.97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст.259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.72.2 ТК РФ).

3.8. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.9. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст.92 ТК РФ).

3.10. По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время (в соответствии с ч.3 ст.96 ТК РФ).

3.11. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

3.12. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.13. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать для отдельных категорий работников пяти часов (ст.95 ТК РФ).

В случае необходимости продолжить работу в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, или согласия оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ.

3.14. Для отдельных категорий работников /повар, кухонный рабочий/ устанавливается рабочая неделя по сменному графику (2/2) (приложение 9)

Для младшего воспитателя ночного дежурства устанавливается рабочая неделя по сменному графику (1/1) (приложение 10)

Для отдельных категорий работников /медицинская сестра/ устанавливается рабочая неделя по сменному графику (1/2) (приложение 11)

Для сторожа (вахтера) устанавливается рабочая неделя по сменному графику (1/3) (приложение 12).

График сменности работы составлять по согласованию с Советом трудового коллектива и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до его введения.

3.15. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст.107 ТК РФ.

В течении рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд (суббота, воскресенье).

3.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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 в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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 ст.124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.17. Работодатель обязуется:

3.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и опасными условиями труда со ст.117 ТК РФ (**приложение № 2**);

-за ненормированный рабочий день (ст.101,119 ТК РФ) устанавливать для работников (**приложение №3**).

3.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы, связанного:

-для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу-1 день

-в связи с переездом на новое место жительства-1 день

-для проводов детей в армию-1 день

- председателю представительного органа Работников- 3 дня

-по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.6. В день введения вакцины для профилактики новой коронавирусной инфекции (COVID-19) Работнику Учреждения на основании личного письменного заявления предоставляется день отдыха с сохранением заработной платы. В случае предоставления дня освобождения от работы Работник Учреждения обязан представить в Учреждение документ (копию документа) из медицинской организации, подтверждающий проведение вышеуказанной вакцинации в день отдыха. В связи с неиспользованием дня освобождения от работы при прохождении вакцинации от COVID-19 по эпидемическим показаниям, по желанию Работника, Работодатель может продлить ежегодный основной оплачиваемый отпуск на 1 календарный день. Работодатель должен произвести оплату дополнительного дня отпуска Работнику, прошедшему вакцинацию от коронавирусной инфекции, в размере средней заработной платы.

3.7. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст.185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья,

имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.».

3.8. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок, за эти дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

#### **4. Условия и охрана труда**

4.1. Работодатель обеспечивает право Работников на здоровые безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников в соответствии со ст. 210 ТК РФ. Для реализации этого права заключается Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (**Приложение № 6**).

4.2. Работодатель в соответствии со ст. 214 ТК РФ обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-создание и функционирование системы управления охраной труда;

-соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

-систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

-реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

-разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**приложение №4, приложение №5**)

-обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-предоставление федеральному органу исполнительной власти,

осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа

исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

#### 4.3. Работник организации в области охраны труда обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований

охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4.4. Специалист по охране труда обеспечивает соблюдение требований охраны труда, осуществляет контроль за их выполнением, разрабатывает Соглашение по охране труда (**Приложение № 6**) и информирует Работников по вопросам охраны труда.

## **5. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты**

5.1. Оплата труда устанавливается Законом Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 года № 53-З «Об оплате труда Работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл», Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 19 февраля 2018 года № 62 «Об оплате труда Работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений социального обслуживания, находящихся в ведении Министерства социального развития Республики Марий Эл», иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

5.2. Фонд оплаты труда в государственных учреждениях формируется исходя из размеров субсидий государственным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Заработная плата выплачивается:

- за первую половину месяца 23 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 8 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Работодатель согласовывает с советом трудового коллектива форму расчетного листа (**приложение 7**).

5.5. Выплата заработной платы путем перечисления в установленные коллективным договором сроки на указанный работником счет в кредитную организацию производится на основании заявления работника и заключенного договора между учреждением и соответствующей кредитной организацией.

5.6. При нарушении Учреждением установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Учреждение выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

5.7. Заработная плата работников государственного учреждения определяется как сумма должностного оклада (оклада) по соответствующей ПКГ, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

5.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:  
- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдается Работникам в день окончательного расчета за месяц работы.

5.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.10. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты

устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Премирование и оказание материальной помощи Работникам производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премирование и оказание материальной помощи производится в соответствии с Положением по оплате труда (**Приложение № 1**)

5.12. При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются

-почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

«Кандидат педагогических наук»-до 3000 рублей

”Заслуженный учитель Российской Федерации“ - до 2 000 рублей;

”Народный учитель Республики Марий Эл“ - до 1 500 рублей;

”Заслуженный работник образования Республики Марий Эл“ - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

-за наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак ”Почетный работник общего образования Российской Федерации“ ,”Отличник народного просвещения”, ”Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации”, ”Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации”, ”Отличник начального профессионального образования”, ”Отличник среднего профессионального образования“ - до 500 рублей. Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации до 500 рублей.

5.13. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). МРОТ устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ, с учетом позиции, определенных в Постановлениях Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П, от 16.12.2019 № 40-П.

## **6. Социальные гарантии и компенсации**

6.1. Социальные гарантии и компенсации предоставляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

6.2. Руководствуясь Федеральным законом РФ от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», Работодатель осуществляет в Учреждении персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальный орган Пенсионного фонда РФ полных сведений о застрахованных Работниках организации.

6.3. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование Работников в соответствии с 10 Федеральным законом от 29.11.2010 N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации".

6.4. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном законодательством гарантируется Работодателем. По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

6.5. Работодатель возмещает Работнику расходы, связанные со служебными командировками в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение указанного срока.

7.2. По истечении срока действия коллективного договора Стороны могут заключить новый коллективный договор, либо продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

7.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

7.4. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе подписавшие его Стороны. При проведении контроля представители Сторон предоставляют друг другу необходимую для этого информацию.

7.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему:

Приложение № 1 – Положение об оплате труда.

Приложение № 2 –Список должностей Работников, которым предоставляются дополнительные отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда.

Приложение № 3– Список должностей Работников, которым предоставляются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

Приложение № 4 –нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств

Приложение № 5 – Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и обуви работникам.

Приложение № 6 – Соглашение по охране труда.

Приложение № 7 – Форма расчетного листка.

Приложение №8-Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №9-график сменности поваров, подсобных рабочих

Приложение №10-график сменности младших воспитателей ночного дежурства

Приложение №11-график сменности медицинских сестер ночного дежурства

Приложение №12 -график сменности сторожей