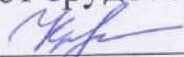


СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный

от трудового коллектива

 К.И. Крылова
22.05.2026г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор

ГБУ «ОСРЦН «Бригантина»

 А.В. Малюгина



Министерство социального развития и семейной политики Нижегородской области
государственное бюджетное учреждение
«Областной социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Бригантина»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА ПЕРИОД 2026г. – 2029г.

г. Нижний Новгород

"22" мая 2026г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Областной социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних «Бригантина» (далее- Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются: государственное бюджетное учреждение «Областной социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних «Бригантина», ОГРН 1035205007199, ИНН 5257053035, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 603124, г. Нижний Новгород, ул. Тепличная, д.1А, далее именуемый "Работодатель", в лице директора Малюгиной Альбины Валерьевны, действующий на основании Устава, и работники, далее именуемые "Работники", а по отдельности "Работник", от имени которых действует представитель Крылова Кристина Игоревна на основании Протокола.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор вступает в силу с 22.05.2026 года и действует до 22 мая 2029 года.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1.Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2.Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.3.Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

3. ОСОБЕННОСТИ ПРИЕМА НА РАБОТУ

3.1.Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Выплата заработной платы.

4.1.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

4.1.2. Заработная плата в денежной форме выплачивается не реже чем каждые полмесяца 5 и 20 числа.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

4.1.3. Расчётный лист по заработной плате выдается работнику за 2 дня до начисления заработной платы.

4.1.4. Система оплаты труда работников включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации на основании данных таблиц 1-5 к настоящему Договору, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников организации социального обслуживания, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области.

4.1.6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников организации социального обслуживания повышаются:

Таблица 1

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, замещающим должности "медицинский психолог", "специалист по реабилитации инвалидов", а также должности, относящиеся к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал", к ПКГ "Врачи и провизоры" и к ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
высшей квалификационной категории	1,10
Работникам, замещающим должности по ПКГ должностей педагогических работников:	
I квалификационной категории	1,20
высшей квалификационной категории	1,30

4.1.7. В результате применения повышений, образуются новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения социального обслуживания, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.8. Работникам организаций социального обслуживания устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) за:

Таблица 2

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли и почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации, а также государственных наград и почетных званий Российской Федерации, входивших в государственную наградную систему Российской Федерации до сентября 2010 г., и государственных наград и почетных званий СССР	1,2
Наличие ведомственных наград федеральных органов исполнительной власти в виде почетных званий, медалей, знаков отличия и нагрудных знаков	1,1
Наличие ученой степени "кандидат наук"	1,2

Повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие государственных наград, почетных званий, ведомственных наград федеральных органов исполнительной власти производится при условии соответствия награды, почетного звания профилю деятельности организации социального обслуживания. При наличии у работника двух или более наград, почетных званий повышение производится по одному из оснований по выбору работника.

Повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие ученых степеней "кандидат наук" и "доктор наук" по направлениям образования, имеющим приоритетное значение для отрасли социальной защиты (социального, педагогического, юридического, экономического, медицинского), осуществляется при работе по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, наличие ученых степеней по которым предусмотрено требованиями к квалификации по соответствующей должности). 4.1.9. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера:

4.1.10. Повышение окладов (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при награждении государственной (ведомственной) наградой (присвоении почетного звания) - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

4.2. Выплаты компенсационного характера

4.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения социального обслуживания руководителем учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.2.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений:

Таблица 3

N п/п	Наименование организаций социального обслуживания и их подразделений	Размер выплаты, процент
1.	- Дом-интернат для престарелых (граждан пожилого возраста) и инвалидов; - Дом-интернат для престарелых (граждан пожилого возраста) и инвалидов; - дом-интернат для ветеранов войны и труда; - центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов; - комплексный центр социального обслуживания населения; - социальный приют для детей и подростков; - социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних; - центр социальной помощи семье и детям; - иные организации социального обслуживания (психоневрологический интернат (отделение общего типа); многопрофильный центр; социально-реабилитационный центр для инвалидов; реабилитационный центр для инвалидов; детский дом; специализированный дом ребенка; санаторно-реабилитационный центр для несовершеннолетних; семейный центр поддержки семьи и детей; центр временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов; пансионат ветеранов войны и труда; санаторно-реабилитационный центр для инвалидов; специализированный санаторно-реабилитационный центр для инвалидов с патологией органов дыхания; специализированный санаторно-реабилитационный центр для инвалидов с сердечно-сосудистой и неврологической патологией; центр социальной	15

реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий; дом ветеранов; профессиональное училище-интернат для инвалидов)

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социального развития и семейной политики Нижегородской области. Данный перечень служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников в каждой организации социального обслуживания локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, имеющих право на установление указанной выплаты;

2) выплата за работу в организациях социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Таблица 4

Наименование организации социального обслуживания	Наименование должностей работников
-Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних; - социальный приют для детей и подростков; -санаторно-реабилитационный центр для несовершеннолетних; -семейный центр поддержки семьи и детей	Директор, заместитель директора, заведующий отделением, врач, медицинская сестра, инструктор по физической культуре, инструктор по лечебной физкультуре, специалист по социальной работе, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, воспитатель, музыкальный руководитель, методист, инструктор по труду, психолог, медицинский психолог, юрисконсульт

3)при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций социального обслуживания устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в твердой сумме или процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты

труда;

4)оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам организаций социального обслуживания устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

5)доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

(в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 19.09.2019 N 671)
Работникам организаций социального обслуживания доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере до 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты в организации социального обслуживания устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.3.Выплаты стимулирующего характера.

4.3.1.Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников организации социального обслуживания в конечных результатах труда.

4.3.2.Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3.4.В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, руководителем организации социального обслуживания работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за стаж работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3.5.Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада) за продолжительность непрерывной работы в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа:

Таблица 5

Категории работников	Основание повышения	Размер выплаты
Всем работникам учреждения	Общий стаж работы свыше 3-х лет	20
	Общий стаж работы свыше 5-ти лет	30

Продолжительность стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж работы определяется в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления выплаты за стаж работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области.

Работникам организаций социального обслуживания, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций социального обслуживания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями социального обслуживания на указанные цели.

4.3.7. Руководитель организации социального обслуживания вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

4.3.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, установлены в целях обеспечения единого подхода к оплате труда в организациях социального обслуживания.

4.4. Другие вопросы оплаты труда.

4.4.1. Фонд оплаты труда работников организаций социального обслуживания, являющихся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, формируется на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) исходя из размера субсидий организациям социального обслуживания, являющимся государственными бюджетными учреждениями Нижегородской области, на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4.2. Место выплаты заработной платы работникам организации социального обслуживания определяется коллективным или трудовым договорами.

4.4.3. Руководитель организации принимает решение об оказании материальной помощи работникам организации социального обслуживания в пределах фонда оплаты труда.

4.4.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников Учреждения с учетом критериев и показателей результативности работы, утвержденной по каждой должности.

4.4.5. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается и выплачивается ежемесячно, в пределах фонда оплаты труда Учреждения за фактически отработанное время.

4.4.6. Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг, устанавливается и выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

Размер данной выплаты может составлять до 50 процентов от должностного оклада при условии отсутствия нарушений действующего законодательства по итогам контрольных мероприятий и внешних проверок.

4.4.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Размер данной выплаты может составлять до 150 процентов от оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.4.8. Премияльная выплата по итогам работы:

- устанавливается ежемесячно на основании показателей эффективности и результативности труда работника и максимальный размер данной выплаты может составлять до 300 процентов от оклада (должностного оклада), работника учреждения.

- в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

* Праздничной датой - являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

* Профессиональным праздником - является День социального работника.

Премияльная выплата в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками выплачивается в суммовом или в процентном соотношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждению социального обслуживания на указанные цели.

При этом абсолютные или относительные размеры выплаты директору и работникам могут быть разными.

Максимальный размер премии в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками предельным размерами не ограничивается.

4.4.9. Выплата к юбилейным датам, является единовременной и устанавливается работнику при достижении им юбилейного возраста 50, 60, 65 и далее каждые 5 лет, и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда в отчетном периоде, на основании приказа директора учреждения в размере ста процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.4.10. Премияльная выплата в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками не выплачиваются при условии:

- если хотя бы один из критериев оценки эффективности деятельности работника в отчетном периоде не выполнен;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет;
- внешнее совместительство.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются коллективным договором либо локальным нормативным актом организации социального обслуживания, утвержденным руководителем организации социального

обслуживания по согласованию с представительным органом работников организации социального обслуживания.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время.

В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

5.1.1. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы – 8ч. 00мин., время окончания работы – 17ч. 00мин, в пятницу – 16ч. 00мин.

5.1.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Время начала перерыва: 12ч. 00мин. Время окончания перерыва: 12ч. 48мин.

Для сторожей-вахтеров, медицинских сестер Учреждения устанавливается:

-гибкий характер работы;

-режим работы;

-график работы с 08ч. 00мин. – 08ч. 00мин.

-ночное время с 22ч. 00мин. – 06ч. 00мин.

Время отдыха и питания с 12ч. 00мин. – 13ч. 00мин. и с 21ч. 00мин. – 22ч. 00мин.

Продолжительность рабочей смены определяется на основании «Графика работы сторожей», «график работы медицинских сестер» составленного заведующим хозяйством, старшей медицинской сестрой на определенный месяц соответствующего года, утвержденного директором Учреждения.

Время отдых и питания считать рабочим временем в связи с непрерывным производственным процессом.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. За учетный период рабочего времени для сторожей Учреждения принимается год.

График работы сторожей утверждается директором Учреждения, работники знакомятся с графиком работы под роспись.

Для воспитателей приемного отделения и отделения социальной реабилитации (стационарное отделение) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов); режим работы с 08ч. 00мин. – 08ч. 00мин.

- ночное время с 22ч. 00 мин. – 06ч. 00мин.

Время отдыха и питания с 12ч. 00 мин. – 13ч. 00 мин. и с 21ч. 00мин. 22ч. – 00мин.

Продолжительность рабочей смены определяется на основании «Графика работы воспитателей», составленного заведующими приемного отделения и отделения социальной реабилитации (стационарное отделение) на определенный месяц соответствующего года, утвержденного директором Учреждения.

Время отдых и питания считать рабочим временем в связи с непрерывным производственным процессом.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. За учетный период рабочего времени для воспитателей Учреждения принимается год.

График работы воспитателей утверждается директором Учреждения, работники знакомятся с графиком работы под роспись.

Для «Школы принимающих родителей» устанавливается график: суббота и

воскресенье с 08ч. 00мин. – 12ч. 00мин.

Для поваров устанавливается график: 2/2 с 06ч. 00мин. – 18ч. 00мин. Время начала перерыва: 13ч. 00мин. Время окончания перерыва: 14ч. 00мин.

Для методистов, педагогов-психологов устанавливается график: 5/2 с 08ч. 00мин – 16ч. 12 мин.

Время начала перерыва: 12ч. 00мин. Время окончания перерыва: 12ч. 48мин.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

5.2.Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.3.Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.4.Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

5.5.Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

5.6.Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.8.Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней.

5.9.По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.10.Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Работодатель по возможности учитывает пожелания работника о дате начала отпуска.

5.11.В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.12.Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня. Работа с ненормированным рабочим днем устанавливается для следующих категорий работников:

- заместитель директора
- главный бухгалтер
- заведующий отделением
- старшая медицинская сестра.

5.13. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность рабочего времени также в иных случаях, установленных законодательством.

5.16. Кроме случаев, установленных законодательством, право на работу в режиме неполного рабочего времени имеют следующие категории Работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, воспитывающему детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком, при их желании работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.17. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.18. Кроме случаев, установленных законодательством, Работодатель предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска:

- в случае рождения ребенка у Работника – 1 (один) календарный день;

- в случае государственной регистрацией заключения брака Работника либо его детей – 3 (три) календарных дня;

- в случае смерти членов семьи Работника (супруга(и), родителей, детей, родных братьев, сестер) – 3 (три) календарных дня;

- в случае с проводами детей в ряды Вооруженных сил Российской Федерации, а также на принятие ими присяги (только родителям) – по 3(три) календарных дня;

- в случае праздника «Последний звонок» и на вручение аттестата родителям детей, обучающихся в 9-х и 11-х классах -1(один) календарный день;

- родителям, имеющим ребенка младшего школьного возраста (с 1 по 5 классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября -1(один) календарный день.

В случае если 1 сентября выпадает на выходной (праздничный, нерабочий) день, дополнительный оплачиваемый отпуск 1(один), календарный день предоставляется на первый учебный день.

5.19. Кроме случаев, установленных законодательством, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

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

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

6.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6.4. Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.

Также Работодатель вправе в порядке, установленном ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

6.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Работодателя; сокращением численности или штата Работников, предоставляется свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.6. При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка - работникам, работающим у работодателя-организации.

7. УСЛОВИЯ ТРУДА И ХАРАКТЕР РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Условия труда и характер работы.

7.1.1. Перечень должностей работников, условия труда на рабочих местах которых относятся к вредным: Повар.

7.2. Охрана труда.

7.2.1. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков Работодатель реализует следующие мероприятия:

- уборка служебных помещений, своевременная очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, окон, фрамуг, световых фонарей;

- ревизия, очистка и контроль эффективности работы имеющихся отопительной и вентиляционной систем в производственных и бытовых помещениях, дезинфекция, кондиционирования воздуха с целью обеспечения микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям;

- проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований);

- обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников;

- приобретение и организация сервисного обслуживания системы доочистки питьевой воды;

- обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты;

- обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная стирка, дезинфекция, обеспыливание, сушка), замена СИЗ.

7.2.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодатель осуществляет в размере не менее 0,2%.

7.2.3. Специальная оценка условий труда Работников проводится не реже чем один раз в пять лет.

7.2.4. Для защиты от воздействия вредных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, Работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу СИЗ, их хранение, а также стирку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

7.2.5. Работодатель обязан не допускать Работников к выполнению работ, не обеспечив их СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Дополнительные гарантии и компенсации.

8.2. Работодатель оказывает Работникам материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в отчетном периоде в суммарном выражении или процентном от должностного оклада:

- в связи со смертью близких родственников (жена, муж, мать, отец, дети), с предоставлением документов, подтверждающих родственные связи;
- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается лицу, взявшему на себя организацию погребения и оплату расходов, связанных с погребением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих расходы, связанные с погребением;
- в связи с государственной регистрацией брака;
- при рождении ребенка;
- на лечение, при подтверждении произведенных расходов;
- в связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск – размер данной выплаты составляет 1(один) должностной оклад (ставки заработной платы).

9. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора.

10.1.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников. Срок выполнения: 1 раз в год.

10.1.4. Рассматривают все возникшие разногласия и конфликты, связанные с выполнением Коллективного договора.

10.1.5. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.1.6. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.