

Государственное бюджетное учреждение «Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского района»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского района»
на 2019-2022гг.

(Протокол собрания Совета трудового коллектива от «18» марта 2019г)

От работодателя
Директор ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского района»

_____ Т.В.Васильева
« ____ » _____ 2019 г.

От работников
Председатель Совета трудового
коллектива ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского района»

_____ А.В.Воронова
« ____ » _____ 2019 г.

р.п. Бутурлино, 2019г

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между администрацией государственного бюджетного учреждения "Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского района" в лице директора Васильевой Татьяны Владимировны (далее "Работодатель") и работниками государственного бюджетного учреждения "Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского района" в лице Вороновой Анны Владимировны (председателя совета трудового коллектива) (далее "Работники").

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с действующим законодательством РФ, с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- формы, системы и размер оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- рабочего времени и времени отдыха;
- занятости, переобучения, условий высвобождения Работников;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологической безопасности и охраны здоровья работников и членов их семей;
- контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности, обеспечения нормальных условий деятельности представителей Работников;
- отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- предоставления более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с действующими законодательными нормами и положениями.

1.4. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение стабильной работой всех Работников, сохранение штата Работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.6. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с **01 апреля 2019 года** сроком на три года - до **31 марта 2022 года**.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с законом "О коллективных договорах и соглашениях" и Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.11. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в **семидневный срок** направляется Работодателем для уведомительной регистрации в министерство социальной политики Нижегородской области.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных ТК РФ (ст. 43 ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

2. Оплата труда.

2.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области (с изменениями), Положением «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского района», настоящим Коллективным договором, локальными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами Работников.

2.2. Размер оплаты труда каждого Работника определяются на основе должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, в зависимости от личного трудового вклада и качества его труда.

2.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Работодателем устанавливаются 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).

2.3.1. 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.

2.3.2. 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) выплата Работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающий особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

2) При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работникам 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 процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) 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.

3) Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4) Доплата за работу в ночное время осуществляется Работникам 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 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.4. Система премирования регулируется Положением о выплатах стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности Работников в конечных результатах труда и устанавливаются Работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы Работников по соответствующим ПКГ.

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

2.5. В целях поощрения за выполненную работу Работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

2.5.1. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, исчисленного в соответствии с Приложением 2 к Положению об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467, в размере:

- 20 процентов должностного оклада - при стаже непрерывной работы от 3-х до 5-ти лет;
- 30 процентов должностного оклада - при стаже непрерывной работы более 5-ти лет.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по

совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются Работникам учреждения ежеквартально на основании оценки деятельности Работников с учетом критериев и показателей результативности работы, утвержденных по каждой должности (группе должностей) Работников локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения Работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

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.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, (квартал) при условии успешного и добросовестного исполнения Работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада Работника.

2.5.3. Премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональным праздником устанавливаются при условии успешного и добросовестного исполнения Работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада Работника.

Премиальная выплата в связи с юбилейной датой устанавливается приказом директора Учреждения на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии по итогам работы работника ГБУ «ЦСПСД Бутурлинского района» за 12 месяцев предшествующих юбилейной дате, и осуществляется единовременно.

Премиальные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональным праздником устанавливаются приказом директора Учреждения на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии по итогам работы работника ГБУ «ЦСПСД Бутурлинского района» за отчетный квартал, и осуществляется единовременно.

Отчетным кварталом считается квартал предшествующий дню заседания Балансовой комиссии.

При установлении выплаты к праздничной дате (Новый год) отчетным периодом является отчетный год (январь-декабрь).

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения считается День социального работника.

Размер премиальных выплат в связи с праздничными датами и профессиональным праздником, определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда, а также средств приносящей доход деятельности.

При этом абсолютные или относительные размеры выплаты директору учреждения и работникам учреждения должны быть одинаковыми (при условии выполнения директором учреждения и работниками учреждения установленных показателей эффективности работы).

Премиальные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональным праздником устанавливаются пропорционально занятости и отработанному времени.

Премиальные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональным праздником не выплачиваются работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении менее 6 месяцев.

2.6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным Работодателем и согласованным с представительным органом работников.

2.7. Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей и/или трудовой дисциплины, могут быть лишены выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) частично или полностью. Частичное или полное лишение выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) производится за тот расчетный период, в котором стало известно о нарушении должностных обязанностей и/или трудовой дисциплины.

2.8. Работодатель принимает решение об оказании материальной помощи Работникам в пределах фонда оплаты труда:

- 1) при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийное бедствие и др.) в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей при предоставлении подтверждающих документов;
- 2) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его одной части, продолжительностью не менее 14 календарных дней в размере одного должностного оклада, ставки заработной платы;
- 3) на лечение работника и близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) в расчете на год в размере до 4000 (четырёх тысяч) рублей при предоставлении подтверждающих документов;

- 4) в связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) в размере 5000 (пяти тысяч) рублей;
- 5) в связи с государственной регистрацией заключения брака (при вступлении в первый брак) в размере 3000 (трех тысяч) рублей;
- 6) в связи с рождением ребенка в размере 3000 (трех тысяч) рублей;
- 7) в связи с достижением работника пенсионного возраста в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

2.9. Заработная плата перечисляется Работнику на счет в банке либо до оформления банковской карты выплачивается в кассе Учреждения.

2.10. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.11. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) не реже двух раз в месяц (17-го и 3-го числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.12. Расчетные листки, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы.

2.13. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.14. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

2.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

2.16. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы Работника за неотработанные дни отпуска, кроме случаев, предусмотренных пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (ст. 137 ТК РФ).

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Продолжительность рабочего времени Работников Учреждения устанавливается не более 40 часов в неделю.

Общий режим работы Учреждения:

с понедельника по четверг – с 8-00 до 17-00, пятница – с 8-00 до 16-00, перерыв на обед – с 12-00 до 12-48, суббота, воскресенье – выходные дни.

Отдельным работникам может устанавливаться иной режим рабочего времени в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

3.2. Продолжительность еженедельной и ежедневной (сменной) работы Работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка утвержденными Работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ 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», а так же графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст.94,103 ТК РФ).

3.3. Устанавливается **40-часовая рабочая неделя, нормированный рабочий день:**

- работникам административно-хозяйственного персонала, занимающим должности: бухгалтер, повар, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь - электрик по ремонту электрооборудования;
- работникам консультативного отделения, занимающим следующие должности: специалист по социальной работе;
- работникам отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних, занимающим следующие должности: специалист по социальной работе;
- работникам отделения психолого-педагогической помощи, занимающим следующие должности: специалист по социальной работе.

3.4. Устанавливается **сокращенная продолжительность рабочего времени** работникам, занимающим должности:

- педагог-психолог, воспитатель, социальный педагог – 36 часов в неделю;
- воспитатель, осуществляющий образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности – 30 часов в неделю (в соответствии с п.2.6. приложения 1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) «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»);
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- медицинская сестра – 39 часов в неделю;
- для работающих инвалидов I и II групп 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.5. Устанавливается **ненормированный рабочий день** для работников, занимающих должности: директор, главный бухгалтер, заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних, заведующий консультативным отделением, водитель, заведующий хозяйством.

3.6. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью: 48 минут, в целях сокращения рабочего времени в пятницу на один час, в период с 12.00 до 12.48 минут. Время обеденного перерыва Работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работник может использовать обеденный перерыв по своему усмотрению. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

Перерыв для отдыха и питания Работнику не предоставляется, если продолжительность рабочего дня не превышает четырех часов.

3.7. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.8. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени, который не может превышать установленную норму рабочего времени в месяц.

Учетный период для установления нормы рабочего времени составляет один месяц.

Рабочее время для сторожей устанавливается в соответствии с отдельным графиком работы (кратность: 1 дежурство через 2 - в будни с 20-00 ч. предыдущего дня до 08.00 ч. следующего. В выходные и праздничные дни с 08.00 ч. утра предыдущего дня до 08.00 ч. следующего) с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

3.9. Привлечение Работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится в соответствии со ст. 99, 101 ТК РФ.

3.10. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения их последствий либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения; для выполнения работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.11. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ст. 153 ТК РФ.

3.12. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику отпусков, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются Работникам условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда указаны в Приложение 1.

3.15. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности, при наличии в Учреждении лицензии на образовательную деятельность предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (на основании п. 2 раздела 4 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.16. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- директор – 5 календарных дней;
- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних - 3 календарных дня;
- заведующий консультативным отделением - 3 календарных дня;
- водитель - 3 календарных дня;
- заведующий хозяйством - 3 календарных дня.

3.17. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утвердить и довести до сведения всех Работников график ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).

3.18. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.20. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.21. Женщинам, имеющим двух несовершеннолетних детей, предоставляется очередной отпуск в летние месяцы.

3.22. 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, кроме случаев предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

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

- участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) - до 5 календарных дней.

Время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не входит ст.121 ТК РФ.

3.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.24. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.25. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска

могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.26. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.27. Работа не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный Женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября - День народного единства.

3.28. День социального работника – 8 июня – является профессиональным праздником.

Стороны договорились:

3.29. Проводить ежегодно культурные мероприятия, в том числе празднования профессионального праздника – День социального работника (8 июня).

4. Гарантии занятости.

Работодатель гарантирует:

4.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости Работников и реализации права граждан на труд.

4.2. Высвобождение Работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 81, 82 ТК РФ) и законом "О занятости населения".

4.3. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своей организации.

4.4. Предоставление преимущественного права для оставления на работе в случае высвобождения лицам, перечень которых определен ТК РФ (ст. 179 ТК РФ), а также:

- работникам пред-пенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по старости);
- работникам, проработавшим в организации свыше 15 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста;

- работникам, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.

4.5. Сохранение рабочего места за Работником, подлежащего аттестации, в случае положительного результата прохождения процедуры аттестации.

Работникам, не прошедшим аттестацию может быть предложена менее квалифицированная работа при наличии свободной вакансии.

4.6. Увольнение несовершеннолетних, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, имеющих ребенка-инвалида до 18 лет, только в случае полной ликвидации учреждения с их обязательным последующим трудоустройством.

4.7. Предоставление Работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении свободного времени для поиска работы 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

4.8. Работникам Учреждения, сдавшим кровь и ее компоненты, после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

4.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

4.10. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работников определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

4.11. Повышение квалификации, прохождение переподготовки Работников Учреждения осуществляется:

- на курсах повышения квалификации;
- по профилю работы в высших и средних профессиональных учебных заведениях;
- на семинарах.

4.12. Направление Работников Учреждения на курсы повышения квалификации может осуществляться:

- за счет бюджетных средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности расходов Учреждения на указанные цели;
- за счет собственных средств Работников.

5. Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению

необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда (ст. 209-231 ТК РФ).

5.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.3. Проводить обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда и технике безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ст.225 ТК РФ)

5.4. Организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников (ст. 213 ТК РФ).

5.5. Обеспечить выдачу Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных средств индивидуальной защиты, в соответствии с нормами установленными Правительством Российской Федерации (Приложение 2).

5.6. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, льготы, установленные законодательством РФ.

5.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством (постановление Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

5.8. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 17.07.99 г. №125-ФЗ).

5.9. Выполнение комплекса работ по пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством (ст.37 Федеральный закон от 21.12.2014 г. № 69-ФЗ).

Работники обязуются:

5.10.Выполнять требования законодательства по охране труда, правил, инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

5.11.Незамедлительно 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 профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

5.12. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями охраны труда, спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

5.13. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

5.15. Стороны договорились, что отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения опасности.

Работники несут ответственность:

5.16. Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом (ст.419ТК) и иными федеральными законами.

6. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

6.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий Работникам, предусмотренных законодательством, и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

6.2. Обеспечивать безопасные условия труда, производить специальную оценку условий труда, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

6.3. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.4. Оказывать содействие в организации отдыха детей Работников Учреждения, согласно заявкам.

6.5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется:

- проводить лечебно - профилактическую работу;
- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости и травматизма;

- осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов;
- организовывать профилактические медицинские осмотры Работников Учреждения;

7. Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора

Стороны совместно:

7.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

7.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий.

7.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

7.4. Ознакомить с коллективным договором Работников в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

Согласовано:

Председатель совета трудового
коллектива ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского района»
_____ А.В.Воронова
« ____ » _____ г.

Утверждаю:

Директор ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского района»
_____ Т.В.Васильева
« ____ » _____ г.

**Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и
(или) опасными условиями труда**

В соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда от
12.09.2017 года:

Должность	Дата проведения спец.оценки условий труда	Класс (подкласс) условий труда
Повар	12.09.2017г	3.2

к Коллективному договору
от «___» _____ г

Согласовано:

Председатель совета трудового
коллектива ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского района»
_____ А.В.Воронова
«___» _____ г.

Утверждаю:

Директор ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского района»
_____ Т.В.Васильева
«___» _____ г.

Порядок

Обеспечения (выдачи) работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, смывающими и обезжиривающими средствами

В соответствии с ст.221 Трудового кодекса РФ и настоящего коллективного договора работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением выдаются средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, определенными Правительством РФ (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г.№997н, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009г. №357 «Об утверждении типовых норм» и приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»и приложения к ним).

В условиях ГБУ «ЦСПСД Бутурлинского района» работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты согласно следующим Перечням:

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание (пункт Типовых отраслевых норм)
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 6 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г №997н, п.32

	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г №997н, п.135
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 пар 12 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г №997н, п.171
3	Слесарь-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием. Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар дежурные дежурные до износа до износа	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г №997н, п.193
4	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием.	1 1 пара 12 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г №997н, п.163
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 2 до износа	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г №997н, п.122
6	Водитель автомобиля при управлении автобусом	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей Перчатки хлопчатобумажные Жилет сигнальный 2 класса	дежурный 6 пар 1	Приложение 1 к приказу Министерства здравоохранения

		защиты		и социального развития РФ от 22.06.2009г №357 «Об утверждении типовых норм», п.2
--	--	--------	--	--

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное
получение смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Сторож Слесарь-электрик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200 гр (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Уборщик служебных помещений	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы с водой, дезинфицирующим и средствами, выполняемые в резиновых перчатках	7 2 10	200 гр (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл (средство гидрофобного действия отталкивающее влагу) 100 мл (регенерирующий восстанавливающий крем)
3	Повар	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Пользоваться средством, имеющимся в наличии в помещении пищеблока (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемым и, устойчивыми загрязнениями(мас	8	300 гр (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих

		ла, производственная пыль)		устройствах) 200 мл (очищающие кремы, гели и пасты)
5	Заведующий отделением Воспитатель Учитель- Логопед Педагог- психолог Социальный педагог	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно- бытовых помещениях общего пользования (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)