

Представитель работодателя –

Директор ГБУ «Арзамасский  
Дом социального обслуживания  
для детей «Маяк»

Е.И. Габова  
\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.



Представитель работников –

Председатель Совета трудового  
коллектива

Р.В. Баландина  
"22" июля 200\_\_ г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «АРЗАМАССКИЙ ДОМ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ  
«МАЯК» НА 2024 -2027 ГОДЫ**

**Принят на общем собрании администрации и  
Совета трудового коллектива «22» июля 2024 года.**

**Зарегистрирован:**

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Арзамасский дом социального обслуживания для детей «Маяк» (далее - ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк»; Организация, Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное учреждение «Арзамасский дом социального обслуживания для детей «Маяк», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Габовой Евгении Ивановны, действующего на основании Устава, и Работники организации, объединённые в Совет трудового коллектива в лице своего представителя: Баландиной Регины Вячеславовны, именуемые далее "Работники".

Каждая из Сторон Коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Предметом Коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, а также соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ и иными локально-нормативными актами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» (ст. 43 ТК РФ).

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

1.6. Представители Сторон Коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.7. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем Коллективном договоре, являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.8. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после

предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю над выполнением Коллективного договора.

1.10. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах уважения и сотрудничества, обязуются решать возникшие разногласия путем переговоров на законодательной основе. Работодатель в месячный срок рассматривает представления Совета трудового коллектива о нарушениях условий Коллективного договора. Совет трудового коллектива вправе требовать дисциплинарной ответственности за невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

1.11. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для стабильного финансового положения организации;
- обеспечить сохранность имущества организации;
- учитывать законодательно мотивированное мнение представительного органа Работников при разработке и принятии локальных нормативно-правовых актов.
- знакомить с Коллективным договором, другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работников при поступлении на работу.

1.12. Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- обеспечивать соблюдение Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, а так же обеспечивать полное, своевременное и качественное выполнение Работниками трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативно-правовых актов, действующих в организации, в пределах своей компетенции.

1.13. Работники обязуются:

- в полной мере, качественно и своевременно выполнять обязанности по Трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности и качества оказания услуг, повышению качества выполняемых работ, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, сохранять коммерческую и профессиональную тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди Работников.

1.14. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения Трудового договора с руководителем организации, подписавшим Коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);

- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий Коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий Коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ

1.16. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий Коллективный договор на срок до трех лет или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

## **2. Трудовые отношения и трудовой договор. Обеспечение занятости.**

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется заключением письменного Трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет, в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон Трудового договора.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу (до подписания Трудового договора) Работодатель знакомит Работника под подпись с действующими в организации Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локально-нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия Трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и 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 и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов работников, рассматриваются совместно с Советом трудового коллектива.

2.5. При проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штата работников Работодатель обязуется, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении Работников информация в Центр занятости населения предоставляется не менее чем за три месяца.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- многодетные матери;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по возрасту);

2.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери при наличии ребенка до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации.

В случае истечения срочного Трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия Трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия Трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть Трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока Трудового договора в период ее беременности, если Трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.8. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

2.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк», сокращением численности или штата Работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца (ст. 80 ТК РФ).

2.10. При увольнении Работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий Работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также утвержденным Профессиональным стандартам по должностям.

2.11. Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.12. Стороны Коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей профессионального роста Работника.

2.13. В случае направления Работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы. Если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность Работодатель производит оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) при наличии средств в бюджете организации.

2.14. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

2.15. В Трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локально-нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об испытании.

2.16. При заключении Трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением слу-чаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ об образовании и/или квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении Трудового договора дополнительных документов.

При заключении Трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.17. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.18. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения Трудового договора.

2.19. Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие Трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения продолжают существовать. Прекращение в этих случаях Трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованного юридического лица.

### 3. Режим труда и время отдыха

3.1. Режим работы ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк»: круглосуточно, без выходных дней.

3.2. В соответствии со статьями 91, 101, 333, 350 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), в зависимости от графика сменности. Почное время в соответствии с действующим законодательством установлено с 22 часов до 6 часов, является рабочим временем в соответствии с графиком сменности.

3.3. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность рабочего дня на общих основаниях составляет 8 часов и не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (ст. 91 ТК РФ).

Стороны договорились, что в учреждении устанавливается сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92 ТК РФ), а также на основании Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день", а также ст.333, 350 ТК РФ для педагогических и медицинских работников по следующим должностям:

- логопед	- 18 часов в неделю
- педагог дополнительного образования	- 20 часов в неделю
- учитель-дефектолог	- 20 часов в неделю
- воспитатель	- 25 часов в неделю
- парикмахер	- 30 часов в неделю
- инструктор ЛФК	- 36 часов в неделю
- педагог-психолог	- 36 часов в неделю
- санитарка (мойщица)	- 36 часов в неделю
- старшая медицинская сестра	- 36 часов в неделю
- медицинская сестра	- 36 часов в неделю
- медицинская сестра палатная (постовая)	- 36 часов в неделю
- медицинская сестра патронажная	- 36 часов в неделю

- медицинская сестра палатная (постовая)	- 36 часов в неделю
- медицинская сестра патронажная	- 36 часов в неделю

- медицинская сестра процедурной	- 36 часов в неделю
- медицинская сестра физиотерапии	- 36 часов в неделю
- медицинская сестра по массажу	- 36 часов в неделю
- медицинский дезинфектор	- 36 часов в неделю
- младшая медицинская сестра по уходу за больными	- 36 часов в неделю
- врач-педиатр	- 36 часов в неделю
- врач-терапевт	- 36 часов в неделю
- врач-психиатр детский	- 36 часов в неделю
- врач-невролог	- 36 часов в неделю
- кастелянша	- 36 часов в неделю
- культорганизатор	- 36 часов в неделю
- медицинский психолог	- 36 часов в неделю

3.4. В соответствии с утвержденными графиками работы к Работникам выполняющих свои трудовые функции в режиме сменного графика применяется суммирующий учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Дистанционный Работник самостоятельно устанавливает режим рабочего времени. Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

3.5. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приказом руководителя и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

3.7. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

3.8. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен Работодателем на части на основании локально-нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей Работников.

3.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.10. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы).

3.12. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.14. За работу в режиме ненормированного рабочего дня Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Также дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим категориям Работников:

- врач, средний и младший медицинский персонал – 35 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482);

- медицинский психолог – 20 календарных дней (Постановление от 25.10.1974г. №298/П-22);

- культорганизатор – 35 календарных дней (Постановление от 25.10.1974г. №298/П-22);

- кастелянша – 14 календарных дней (Постановление от 25.10.1974г. №298/П-22);

- парикмахер – 20 календарных дней (Постановление от 25.10.1974г. №298/П-22);

- педагогические работники – 28 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466);

- помощник воспитателя – 7 календарных дней (СОУТ от 31.10.2023г.).

3.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников график ежегодных отпусков. Согласно ст. 123 ТК РФ о времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.16. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Советом трудового коллектива ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

3.17. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.18. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам по письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни по следующим основаниям:

- похороны близких родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня;

- в случае проводов сыновей в армию – 1 календарный день;

- в случае свадьбы работника – 3 календарных дня;

- при поступлении ребенка в 1 класс – 1 календарный день (1 сентября);

- при рождении ребенка (для отцов) – 1 календарный день.

3.19. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.20. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право по согласованию с Работодателем на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

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 (возрасту) – до 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 – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренным ТК РФ, иными законами либо настоящим Коллективным договором.

#### 4. Система оплаты труда

4.1. На основании Постановления Правительства области от 15.10.2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», порядок и размер оплаты труда устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» (Приложение №1).

4.2. В соответствии с Постановления Правительства области от 15.10.2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», а также с Положением об оплате ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» от 15.03.2018г., оклады (должностные оклады) руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем Учреждения:

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и установленными требованиями к квалификации;

– с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ЦКГ);

– на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом директора департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области», Положением об оплате труда сотрудников ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» от 15.03.2018г., работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты:

- 1) выплата за вредные и/или опасные условия труда по результатам СОУТ;
- 2) выплата за работу в домах социального обслуживания для детей;
- 3) выплата за обслуживание особого контингента лиц;

Список должностей, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается приказом директора Учреждения.

4.4. На основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области, утвержденного Постановления Правительства области от 15.10.2008года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» от 15.03.2018г., в целях поощрения работников за выполненную работу в ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- разовые премии в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками и памятными событиями.

4.5. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности Работников ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» в конечных результатах труда и устанавливаются Работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы. Перечень критериев утвержден Положением об оплате труда сотрудников ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» от 15.03.2018г.

4.6. Заработная плата выплачивается 3 и 18 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника, открытый в кредитном Учреждении (электронная банковская карта).

4.7. Руководитель ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» вправе принять решение об оказании материальной помощи Работникам ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» в пределах выделенного фонда оплаты труда и Положением об оплате труда сотрудников ГБУ «Арзамасский ДСОД «Маяк» от 15.03.2018г.

4.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

4.9. Возмещать Работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере 700 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

## 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

5.2. Работодатель обязуется обеспечить выполнение требований законодательства по охране труда на каждом рабочем месте в Организации. Соглашение по охране труда прилагается к Коллективному договору (Приложение № 2).

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

- обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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 №3).
- обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- 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;
- 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;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо Коллективным договором, Трудовым договором (Приложение 6);
- проводить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей, специалистов, уполномоченных лиц по охране труда организации;
- проводить обучение работников по эвакуации из здания в случае ЧС.

5.3. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Работодатель по мере вступления в законную силу изменений либо дополнений в законодательство по охране труда информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиму труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

5.5. Работодатель обязуется оказывать содействие в оформлении документов для назначения досрочной пенсии за вредные условия труда на основе федеральных списков в соответствии с перечнем.

## **6. Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя.**

6.1. При заключении в электронном виде Трудовых договоров, дополнительных соглашений к Трудовым договорам, Договоров о материальной ответственности, Ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти Договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

6.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется по официальной электронной почте Работодателя.

6.3. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в срок до 2 рабочих дней.

6.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись, дистанционный Работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником.

6.5. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа.

6.6. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника, в порядке, указанном в абз. 2 п. 6.2 настоящего Договора.

6.7. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник дистанционный Работник представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа).

## 7. Заключительные положения.

7.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

7.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

7.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

7.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями.

7.5. Стороны обязуются ежегодно отчитываться о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

С докладами об итогах выполнения Коллективного договора выступают представители Сторон, подписавшие Коллективный договор.

7.6. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего Коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в Коллективном договоре.

7.7. Стороны обязуются в период действия Коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

7.8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.2. При реорганизации учреждения, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения оформляются в письменном виде дополнительным соглашением, либо изменениями в Коллективный договор и являются его неотъемлемой частью.

7.9. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.11. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.12. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех Работников в течение 10 дней после его подписания.

Работодатель и представительный орган работников обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

7.13. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить вновь принимаемых Работников с Договором.

7.15. Настоящий Коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

7.16. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

**Перечень Приложений к Договору:**

Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка.

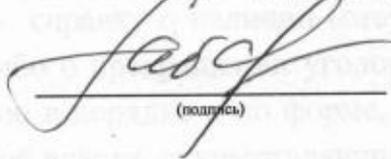
Приложение № 2 – Соглашение по охране труда.

Приложение № 3 – Перечень должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на установление доплат.

**От работодателя:**

Директор

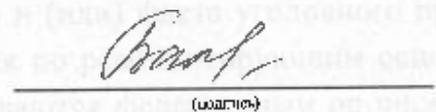
Габова Евгения Ивановна

  
(подпись)

**От работников:**

Председатель Совета трудового коллектива

Баладина Регина Вячеславовна

  
(подпись)