

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

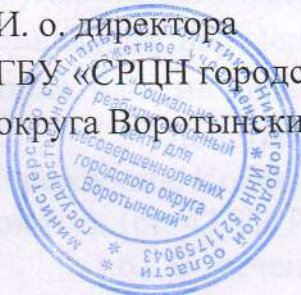
государственного бюджетного учреждения
«Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних городского округа Ворытинский»

На 2025-2028 годы

От работодателя

От работников

И. о. директора
ГБУ «СРЦН городского
округа Ворытинский»



Заместитель председателя
Совета трудового коллектива ГБУ
«СРЦН городского округа
Ворытинский»

Саулова А.А. Саулова
« 9 » декабря 2024 г.

Горятнина Е.А. Горятнина
« 9 » декабря 2024 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата « 23 » 01 2025 г. № 84/25 - КЗ	С регистрационной службой
наличие/отсутствие замечаний	
Зам. работодателя <u>Иванов</u>	уполномоченная <u>Иванова</u>
(подпись)	(ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора (далее - Договор) являются: государственное бюджетное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа Воротынский» (далее - Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице и. о. директора Сауловой Аллы Алексеевны, и работниками Учреждения, в лице заместителя председателя Совета трудового коллектива Горятниной Елены Аркадьевны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа Воротынский» и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27 апреля 1999 г. № 40-З, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует три года (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.12. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с Работниками Учреждения.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ.

Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский»;
- кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский»;
- положение об оплате труда ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский»;
- положение о Балансовой комиссии по подведению итогов работы сотрудников ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский»;
- штатное расписание ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский»;
- положение о материальной помощи работников ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский» (ст. 135, ст. 190 ТК РФ).

1.14. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, оргтехникой, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;

- знакомить работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский».
- согласовывать с Советом трудового коллектива проекты приказов и других актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников в случаях, предусмотренных законодательством;
- соблюдать условия и выполнять положения данного Договора.

2.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего коллективного договора Председатель совета трудового коллектива обязуется:

- осуществлять защиту интересов работников Учреждения;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

2.3. Работники Учреждения обязуются:

- добросовестно и эффективно исполнять должностные обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать положение Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила по охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора (ст. 21, 209, 214 ТК РФ).

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10 разделом 3 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре, заключённом с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

3.6. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено заключенным с ним трудовым договором (ст. 72 ТК РФ).

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае производственной аварии, несчастного случая на производстве, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику сохраняются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский». Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа Воротынский», разработанным в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» с учетом нормативных правовых актов Минздравсоцразвития России и Нижегородской области.

4.2. Заработная плата перечисляется в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на банковский счет, операции по которому осуществляются с использованием платежной карты «МИР», являющейся национальным платежным инструментом (ст. 136 ТК РФ, ФЗ от 27.06.2011 № 161 – ФЗ «О национальной платежной системе»).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 18 числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца и 3 числа следующего месяца – окончательный расчет. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Минимальный размер оплаты труда работников не должен быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы для профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Размер заработной платы каждого работника (оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) определяется с учетом уровня квалификации работника, объема, сложности, условий выполняемой работы.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.8. Выплата при увольнении производится в последний день работы работника (в день увольнения) (ст. 140 ТК РФ).

4.9. За работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в период с 22 до 6 часов на основании графиков работы в размере 35% к часовой тарифной ставке. Доплата выплачивается воспитателям и сторожам.

4.10. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский».

4.11. На основании Положения о выплатах материальной помощи работникам в пределах выделенного фонда оплаты труда оказывается материальная помощь.

4.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ),

4.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

4.17. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

4.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (повар, врач-педиатр) (ст. 147 ТК РФ).

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работнику производится доплата не более 100 % должностного оклада по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 утра) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Доплата выплачивается воспитателям и сторожам (ст. 154 ТК РФ).

4.19. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.130, 134 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский» (ст.91 ТК РФ) и графиками работы, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени:

- 40 часов в неделю, - 8 часов в день (ст. 91 ТК РФ).

5.3. В Учреждении установлена сокращенная продолжительность рабочего времени следующим категориям работников:

- 36 часов в неделю – женщинам, работающим в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ);

- 39 часов в неделю, - 7,8 часов в день – медицинским работникам (ст. 350 ТК РФ);

- 30 часов в неделю, - 6 часов в день – педагогическим работникам (333 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (с изменениями и дополнениями от 13 мая 2019 г.).

5.4. Для разных категорий работников Учреждения установлена как

5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, так и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.5. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени устанавливается для следующих сотрудников: воспитатели, помощники воспитателей, повара, кухонные работники, сторожа (ст. 104 ТК РФ).

Работникам, работающим по сменному графику: помощники воспитателей, повара, кухонные работники, сторожа, предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут в соответствии с графиком работы, утвержденным руководителем Учреждения.

Воспитателям, работающим по сменному графику, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, Место для отдыха и приема пищи устанавливается в комнате социально-бытовой адаптации (ст. 108 ТК РФ).

5.6. В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский» в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью: с 12 – 00 часов до 12 – 48 часов.

5.7. Учетный период для работников Учреждения с суммированным учетом рабочего времени составляет - один год.

5.8. График выходов на работу для сотрудников с суммированным учетом рабочего времени утверждается директором Учреждения и доводится до сведения работников под роспись, не позднее, чем за один месяц введения его в действие.

5.9. Время работы остальных работников Учреждения: с понедельника по четверг – с 08-00 до 17-00 часов, в пятницу – с 08-00 до 16-00 часов (ст. 91 ТК РФ).

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Время работы женщин Учреждения: с понедельника по четверг – с 08-00 до 16-00 часов, в пятницу – с 08-00 часов до 15-00 часов (ст. 263.1 ТК РФ).

5.10. Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью: с 12-00 часов до 12-48 часов.

5.11. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.12. Для работников Учреждения устанавливается рабочая неделя продолжительностью:

Должность	В неделю на 1 ставку
Директор	40 часов
Заместитель директора	40 часов
Главный бухгалтер	40 часов
Заведующий приемным отделением	40 часов
Заведующий отделением социальной реабилитации несовершеннолетних	40 часов
Заведующий отделением социально-правовой помощи	40 часов
Бухгалтер	40 часов
Заведующий хозяйством	40 часов
Специалист по кадрам	40 часов
Специалист по охране труда	40 часов
Специалист по социальной работе	40 часов
Юрисконсульт	40 часов
Делопроизводитель	40 часов
Кладовщик	40 часов
Врач-педиатр	39 часов
Медицинская сестра	39 часов
Водитель	40 часов
Воспитатель	30 часов
Социальный педагог	36 часов
Педагог – психолог	36 часов
Инструктор по труду	36 часов
Помощник воспитателя	40 часов
Учитель-логопед	20 часов
Сторож	40 часов
Повар	40 часов
Кухонный рабочий	40 часов

Уборщик служебных помещений	40 часов
Машинист по стирке и ремонту одежды	40 часов
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	40 часов
Техник	40 часов
Дворник	40 часов
Системный администратор	40 часов

5.13. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

5.14. Привлечение работника к работе выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

5.15. Работодатель обязан соблюдать продолжительность ежедневной работы всем категориям работников в соответствии со ст.94 ТК РФ.

5.16. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.17. В соответствии с действующим законодательством график отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения и должен быть утвержден работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ч.1 ст.123 ТК РФ).

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

5.19. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.20. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, предоставляется педагогическим работникам при условии, что в Учреждении имеется лицензия на образовательные услуги. (Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций).

5.21. За ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) в количестве 5 (пяти) календарных дней следующим работникам: директору Учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру, водителю.

5.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается по результатам специальной оценки условий труда: повару, врачу-педиатру предоставляется продолжительностью 7 (семь) календарных дней (статья 117 ТК РФ, статья 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

5.23. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-126 ТК РФ.

5.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, предусмотренных в ст.128 ТК РФ.

5.25. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям»:

- собственная свадьба, свадьба детей – 3 календарных дня;
- смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;
- родителю, законному представителю (опекуну, попечителю) учащегося 1 класса в связи с празднованием Дня знаний 1 сентября (статья 26 ГК РФ ч. 1 ст.64 СК РФ).

5.26. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором устанавливаются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.28. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерыва в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий

производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

6. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в Учреждении в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией.

6.2. Работодатель обязуется предоставлять рабочие места при наличии вакансий, в первую очередь работникам Учреждения.

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

6.4. В соответствии с ч. 1 ст. 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

6.5. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

6.6. Работодатель гарантирует, по возможности финансирования Учреждения, старшему и среднему медицинскому персоналу прохождение обучения с получением сертификата (в связи с лицензированием Учреждения и на основании приказа Министерства здравоохранения РФ от 22 ноября 2021 г. № 1083 н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории») (ст. 187 ТК РФ, ст. 196 ТК РФ).

6.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего профессионального образования, высшего образования - бакалавриат, высшего образования - специалитет, магистратуру, высшего образования - подготовка кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые (Гл. 26 ТК РФ Ст. 10 Федерального закона от 29.11.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ).

6.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению деятельности учреждения или органов социальной защиты.

6.9. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации работников Учреждения, согласно Положению о проведении аттестации

руководящего состава ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский», Положению о проведении аттестации специалистов ГБУ «СРЦН городского округа Воротынский».

7. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-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.

7.1.2. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда во всех подразделениях. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировке и проверке знаний, требований охраны труда.

7.1.3. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда всех подразделений.

7.1.4. Предоставлять при приеме работника информацию о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством.

7.1.5. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда.

7.1.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, а также их стирку и ремонт. (ст. 221 ТК РФ, п. 5,6 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290 н, приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2021 № 1122 н»).

7.1.7. Определить степень ответственности должностных лиц и работников Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и за невыполнение своих обязанностей в этой сфере.

7.1.8. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их

использование не по назначению». (статья 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69 – ФЗ «О пожарной безопасности»).

7.1.9. Освидетельствовать работников на выявление ВИЧ/СПИД при поступлении на работу и проводить ежегодные периодические медицинские осмотры работников;

Проводить санитарно-разъяснительную работу с сотрудниками по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», наркомания, алкоголизм, в том числе обеспечивать наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ-инфекцией для работников и получателей социальных услуг;

Обеспечивать профилактику здоровья на рабочем месте и поддерживать здоровый образ жизни работников.

7.1.10. Обеспечивать непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776 н. «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»), (ст. 209, 212 ТК РФ).

7.1.11. Осуществлять обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (ч. 1 ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ).

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил или инструкций по охране труда, отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

7.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, 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; правильно применять средства индивидуальной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, специальной обуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.3. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Данный отказ от работы не влечет для работника ответственности.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, производить специальную оценку условий труда, развивать социально-бытовую сферу.

8.1.3. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, но не ниже размеров, установленных законодательством.

8.1.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в социальный фонд России.

8.1.5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется проводить лечебно-профилактическую работу: осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости, травматизма; осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов.

8.1.6. При улучшении финансового состояния Учреждения Работодатель оставляет за собой право расширить перечень медицинских услуг для работников Учреждения на бесплатной основе.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией норм, изложенных в настоящем коллективном договоре.

9.2. Все возникающие разногласия и конфликты в ходе реализации положений настоящего договора стороны договорились разрешать в предусмотренные законом сроки.

9.3. Стороны условились соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.4. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору действуют в течение всего срока действия коллективного договора.

10.3. Работодатель направляет настоящий коллективный договор, а также изменения и дополнения к нему в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. После подписания Коллективного договора и изменений и дополнений к нему сторонами в 10-дневный срок работодатель обеспечивает ознакомление с ними всех работников Учреждения под роспись. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обеспечивает ознакомление работников под роспись с коллективным договором, изменениями и дополнениями к нему (ст. 22, 68 ТК РФ).

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью.

Всего (18)

всего 18 листов

И.о. директора А.А. Саулова

Т.В.У. «СРДН городского округа
Вороньинский»

