

От работников:
Председатель совета трудового
коллектива
_____ А.В. Жаркова
«__» _____ 2025 г.

От работодателя:
Директор государственного
бюджетного учреждения
«Социально- реабилитационный
центр для несовершеннолетних
Варнавинского муниципального
округа»
_____ В.Б. Возов
«__» _____ 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственное бюджетное учреждение
«Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних Варнавинского муниципального
округа»
на 2025-2027 г.г.**

Нижегородская область
Варнавинский муниципальный округ
с. Макарий
2025 г.

Настоящий коллективный договор заключается между государственным бюджетным учреждением «Социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних Варнавинского муниципального округа» (далее-Учреждение) в лице директора Возова Виктора Борисовича, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками Учреждения, в лице председателя совета трудового коллектива Жарковой Алены Владимировны, именуемого в дальнейшем «Работники», далее совместно именуемые «Стороны».

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащих нормы трудового права и распространяются на всех работников Учреждения.

1. Общие положения

1.1. Договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2025 г. и действует по 31 декабря 2027 г. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Коллективный договор согласовывается с помощью ведения коллективных переговоров с трудовым коллективом, действие настоящего

коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 36 ТК РФ, ст. 43 ТК РФ).

1.6. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем работников Учреждения, уполномочивших его общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в сфере труда и связанных с ним социально - экономических отношений.

1.7. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по соглашению Сторон, после предварительного рассмотрения предложений на заседании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора. Изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором.

1.9. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в управление по труду и занятости населения Нижегородской области

1.10. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками учреждения.

2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

2.1.2. Вести с работниками учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. Поощрять работников учреждения за добросовестный эффективный труд;

2.1.4. Требовать от работников учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

2.1.5. Привлекать работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного договора, а также соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. Предоставлять работникам учреждения работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. Обеспечивать работникам учреждения безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.2.4. Обеспечивать работников учреждения оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. Обеспечивать работникам учреждения равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. Выплачивать работникам учреждения в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ, настоящим коллективным договором;

2.2.8. Предоставлять представителю работников учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора;

2.2.9. Соблюдать нормы трудового законодательства;

2.2.10. Рассматривать представления совета трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

2.2.11. Обеспечивать бытовые нужды работников учреждения, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3. Работники имеют право на:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.3.6. Профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

2.3.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.3.8. Участие в управлении учреждением в случаях, предусмотренных законодательством РФ и Договором;

2.3.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении положений Договора;

2.3.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.3.11. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

2.3.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.4. Соблюдать инструкцию по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.4.6. Немедленно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работники учреждения в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

Работники учреждения обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени.

3.2. Для всех работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для женщин Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). Сокращенная продолжительность рабочего времени назначается женщинам, работающим на полную ставку. (ст. 92 ТК РФ, Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Воспитатели, педагог - психолог учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми норма часов педагогической работы - 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.3. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа (в соответствии с графиком сменности). Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника.

Продолжительность рабочего времени педагогических и медицинских работников устанавливается с учётом норм часов педагогической и медицинской работы, установленных за ставку заработной платы.

Перерыв на обед с 12:00 до 12:48.

3.4. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. (ст. 106 ТК РФ)

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска. (ст.107 ТК РФ)

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

3.5. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику отпусков, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней, за исключением воспитателей и педагог–психолога учреждения, удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, предоставляется при наличии лицензии на образовательную деятельность.

3.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами. (ст. 122 ТК РФ)

3.7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. (ст.123 ТК РФ)

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее

желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. (ст. 260 ТК РФ)

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст. 262.1 ТК РФ)

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ)

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. (ст. 267 ТК РФ)

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работника устанавливается директором учреждения исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки, работы сверх нормального рабочего времени и согласовывается с советом трудового коллектива. (ст.119 ТК РФ)

- заместитель директора по УВР – 5 календарных дней;
- главный бухгалтер – 5 календарных дней;
- заведующий отделением – 5 календарных дней;
- бухгалтер – 3 календарных дня;
- юрисконсульт – 3 календарных дня;
- специалист по социальной работе – 3 календарных дня;
- заведующая хозяйством – 3 календарных дня;

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ):

- медицинская сестра – 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

3.8. Помимо ежегодных дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством РФ, настоящим коллективным договором, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска чей основной ежегодно оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней, по следующим основаниям:

- на сельскохозяйственные работы, имеющим и обрабатывающим приусадебный участок– до 4-х календарных дней в году.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

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

3.10. 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.

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. (ст. 128 ТК РФ)

3.11. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был представлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты

4.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГБУ «СРЦН Варнавинского муниципального округа»».

4.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

За первую половину месяца – 16 числа, за вторую половину месяца – 1 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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)

4.3. Ежемесячно каждому Работнику выдается расчетный листок, который должен содержать информацию:

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. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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.

4.5. 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, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер

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

4.7. 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. (ст.236 ТК РФ)

4.8. Работодатель производит индексацию заработной платы в соответствии с трудовым законодательством в порядке, установленном Правительством Нижегородской области.

4.9. 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)

4.10. Оказание материальной помощи работникам производится по согласованию с советом трудового коллектива при наличии в учреждении экономии средств по фонду оплаты труда.

4.11. Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника на лечение при предоставлении ежегодного основного и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска в размере 100% месячного оклада работника.

4.12. Материальная помощь может быть оказана по случаю:

4.12.1. Смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 5 тысяч рублей;

4.12.2. Сложного и дорогостоящего лечения самих работников – 5 тысяч рублей;

4.12.3. Достижение пенсионного возраста – 5 тысяч рублей;

5. Трудовые отношения. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

5.2. В трудовой договор вносятся обязательные условия в соответствии с требованиями статьи 57 ТК РФ.

5.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника, под роспись с правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором. (ст. 68 ТК РФ)

5.4. Трудовой договор с работниками, заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник, не являющийся государственным гражданским служащим, продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. (ст. 58 ТК РФ)

5.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Продолжительность испытания работника не может превышать предельные сроки, установленные ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 5, 6 ст. 70 ТК РФ).

5.6. Испытание при приеме на работу нельзя установить работнику в случаях, предусмотренных ч. 4 ст. 70, 207 ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого

5.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников учреждения в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключения дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

5.8. Временный перевод работника на другую работу регламентируется ст. 72.2. ТК РФ.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением регламентируется ст. 73 ТК РФ.

5.9. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Учреждения с учётом мнения Совета трудового коллектива (статья 196 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

5.10.2. заключать в установленном порядке договоры с учреждениями, организациями на профессиональное обучение работников и производить оплату в установленные сроки.

5.10.3. заключать с работниками ученические договоры, на основании которых им выдаются направления на обучение по установленной форме (приказ, командировочное удостоверение или маршрутный лист).

5.10.4. повышать квалификацию медицинским работникам не реже, чем один раз в пять лет;

5.10.5. повышать квалификацию педагогическим работникам перед аттестацией на первую и высшую квалификационную категорию;

5.10.6. при направлении работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на

прохождение независимой оценки квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (статьями 168,187 ТК РФ);

5.10.7. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников учреждений социального обслуживания населения Нижегородской области, утвержденное приказом министерства социальной политики Нижегородской области и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории;

5.10.8. обеспечивать подготовку сопроводительных документов по процедуре аттестации работника на соответствии занимаемой должности, в соответствии с графиком утвержденным министерством социальной политики Нижегородской области.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним, может быть, расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять по состоянию здоровья.

5.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, соглашением.

Критерии массового увольнения в соответствии с региональным соглашением:

а) ликвидация организации;

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года.» (ст.82 ТК РФ)

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

5.13. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. (ст. 179 ТК РФ)

Помимо случаев, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют: беременная женщина; женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет; одинокая мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет; работник, воспитывающего без матери ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет; родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

6. Условия и охрана труда Работников

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего

места, а также из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Разработку и внедрение Системы управления охраной труда.

5.2.2. Создание условий для осуществления общественного контроля в области охраны труда уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда – председателем совета трудового коллектива, в том числе в рабочее время.

5.2.3. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного по охране труда в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, соответствие локальных нормативных актов, нормативно-технической документации нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим требования охраны труда.

5.2.4. Внедрение современных принципов эргономики, стандартов рабочего места, материально-технического оснащения, обеспечивающих безопасность и эффективность деятельности Работников.

5.2.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку с ежегодной актуализацией, контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также реализацией запланированных мероприятий с целью улучшения условий труда.

5.2.6. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников, не являющихся государственными гражданскими служащими, в установленном порядке с измерениями параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты, предоставление Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с локальными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения совета трудового коллектива.

5.2.8. Планирование, финансирование и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе предусмотренных перечнем ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

5.2.9. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест, при организационно штатных изменениях.

5.2.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

5.2.11. 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.

5.2.12. Выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, гигиеническое воспитание и обучение Работников.

5.2.13. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений до устранения такой угрозы.

5.2.14. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований не по вине Работников.

5.2.15. Проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья Работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы информирования Работников о правах в системе обязательного медицинского страхования, а также обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств Работодателя отдельных категорий Работников.

5.2.16. 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.

5.2.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим, создание и оборудование санитарных постов с аптечками, укомплектованными медицинскими изделиями для оказания первой помощи.

5.2.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). Ежегодный анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2.19. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.20. Формирование у Работников культуры здорового образа жизни, осуществление профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

5.2.21. Выполнение требований, предусмотренных статьей 37 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

5.3. Работники обязаны:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

5.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.3.7. Немедленно извещать своего руководителя о любой известной им ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном им несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.4. Обеспечивать за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 213 ТК РФ. 21

5.5. Запрещает работникам приступать к исполнению ими должностных обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7. Социальные гарантии

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования;

7.1.2. В целях повышения престижности профессии работников социальной сферы ежегодно отмечать профессиональный праздник «День социального работника» в торжественной обстановке с подведением итогов работы.

7.2. Работодатель учреждения организовывать культурно - просветительную и культурно - оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

8. Обеспечение деятельности совета трудового коллектива

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать права и полномочия представительного органа Работников – совета трудового коллектива и его членов согласно требованиям трудового законодательства.

8.2.2. Принимать решения с учетом мнения совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2.3. Предоставить совету трудового коллектива:

- оборудование, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации;

- предоставлять право членам совета трудового коллектива участвовать в работе аттестационной комиссии и других комиссий по вопросам, затрагивающим трудовые и социальные права Работников.

8.2.4. Разрешать в рабочее время:

- проведение собраний (конференций) работников Управления по вопросам выполнения коллективного договора;

- проведение заседаний совета трудового коллектива по вопросам организации служебной деятельности, охраны и оплаты труда и иным вопросам, затрагивающим социально-экономическое положение Работников.

9. Порядок изменения и дополнения Договора. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах, вступает в силу с 01 января 2025 г. и действует три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив соответствующее письменное соглашение к коллективному договору.

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

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

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

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.

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

9.3. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих Сторон.

9.5. Для подготовки изменений и дополнений в коллективный договор или проекта нового коллективного договора, а также контроля над выполнением данного коллективного договора создается совместная комиссия на паритетной основе.

9.6. 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.

9.7. Работодатель и совет трудового коллектива отчитываются один раз в год о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании Работников.

9.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников под роспись в течение одного месяца после его подписания.

9.9. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, обеспечивать реализацию их прав, основанных на настоящем коллективном договоре

9.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

9.11. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.