

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
«Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Родник» Пильнинского
муниципального округа»

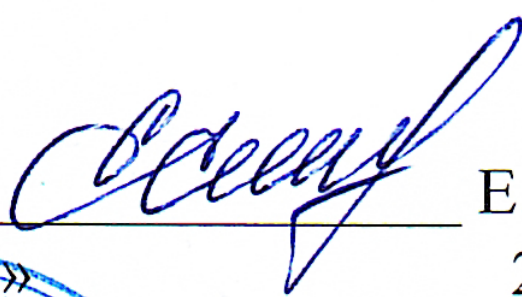
на 2025-2028 годы

От работодателя:

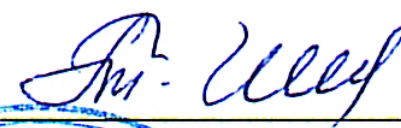
От работников:

Директор ГБУ «СРЦН «Родник»
Пильнинского муниципального
округа»

Председатель Совета трудового
коллектива ГБУ «СРЦН «Родник»
Пильнинского муниципального округа»



Е.С. Сазонова
2025 г.



Т.М. Чилибанова
2025 г.



с. Столбищи

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора (далее – Договор) являются: государственное бюджетное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Родник» Пильнинского муниципального округа» (далее – Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Сазоновой Елены Сергеевны, и работников Учреждения, в лице председателя Совета трудового коллектива Чилибановой Тамары Михайловны. 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 Работником и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Родник» Пильнинского муниципального округа» 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 течении срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменение 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 течении 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 собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продление 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, установленный трудовым законодательством РФ.

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 «Родник» Пильнинского муниципального округа»;
- кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа»;
- положение об оплате труда ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа»;
- положение о балансовой комиссии по подведению итогов работы сотрудников ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа»;
- штатное расписание ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа»;
- положение о выплатах стимулирующего характера труда, материальной помощи работников ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа (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;
- обеспечивать 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 «Родник» Пильнинского муниципального округа»;

- 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 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;

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 частью 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре, заключенном 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 счет 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 заключенного 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 работу 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 случаях простоя (временный 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 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 «Родник» Пильнинского муниципального округа». 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. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Система оплаты труда работников учреждения включает:

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

4.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливаются руководителям учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Родник» Пильнинского муниципального округа».

4.4. Порядок осуществления работодателем выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется на основании Положения «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Родник» Пильнинского муниципального округа», Положения «О выплатах стимулирующего характера» и критериев оценки деятельности работника за отдельный период, утвержденных Приказом директора ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа».

Условием для осуществления выплат стимулирующего характера является достижение работниками показателей эффективной работы и наличие у учреждения фонда стимулирующих выплат.

Решение о производстве работникам выплат стимулирующего характера (при наличии фонда стимулирующих выплат) принимает работодатель по предложению (решению) Балансовой комиссии учреждения. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается пропорционально балу по критериям оценки деятельности работника за отдельный период.

4.5. Порядок и основания осуществления руководителю учреждения выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Министерством социальной политики Нижегородской области.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном на 4% размере.

4.7. Доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 06-00 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

4.8. Оплата за работу в выходные и в праздничные не рабочие дни производится Работодателем 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.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 152 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа» устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности). Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.11. Оплата простоя по вине работодателя, производится работодателем в размере не менее двух третей (2/3) средней заработной платы работника (ч.1 ст.157 ТК РФ). В случае простоя, не зависящего от воли сторон, оплата простоя производится работодателем в размере не менее двух третей (2/3) должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного пропорционально времени простоя (ч.2 ст. 157 ТК РФ). Простой по вине работника оплате не подлежит (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

В случае приостановки деятельности директор Учреждения издает приказ или распоряжение о дате начала и продолжительности вынужденного простоя. В данном локальном акте должен быть также отражен порядок оплаты периода простоя, а при необходимости - наличие или отсутствии обязанности работников находиться на рабочих местах.

4.12. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на банковский счет, операции по которому осуществляются с использованием платежной карта «МИР», являющейся национальным платежным инструментом (ст. 136 ТК РФ, ФЗ от 27.06.2011г. № 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. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца и за вторую половину 01 числа месяца следующего за расчетным, перечислением на указанный Работником счет в банке. В случае нарушения установленного срока Работодатель принимает меры, обеспечивающие своевременность и полноту расчетов с работниками.

4.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, согласно ст. 136 ТК РФ. В случае если оплата отпуска не была произведена своевременно, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ст. 124 ТК).

4.14. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и участия в выполнении работ и мероприятий в соответствующем периоде устанавливаются за месяц, полугодие, 9 месяцев, календарный год, в связи с юбилейными датами.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой (юбилейными датами считаются 50, 55, 60, 65, 70 лет) устанавливается в размере 5000 (Пяти тысяч) рублей и не выплачивается работникам ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа», проработавшим в учреждении менее двенадцати месяцев.

Праздничными датами (праздничными датами считаются 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября), профессиональными праздниками (профессиональными праздниками считаются день социального работника), новогодним праздником (новогодние каникулы), при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих трудовых и должностных обязанностей с учетом личного вклада работника. Премияльные выплаты в связи с праздничными датами не выплачивается работникам ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа», проработавшим в учреждении менее двух месяцев в отчетном периоде.

4.15. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболевании (при условии вины учреждения) в порядке, определенном Федеральным законом

№ 125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.16. Совет трудового коллектива обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

4.17. 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 выплачивать 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.

4.18. 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 «Родник» Пильнинского муниципального округа» (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);
- 36 часов в неделю – 7,2 часа в день – педагогическим работникам (ст.333 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

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).

5.6. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа» в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью: с 12-00 часов до 12-48 часов.

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 утвержденным директором 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).

5.7. 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.

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

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного 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 часов до 16-00 часов, в пятницу – с 08-00 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 дневным отделением	40 часов
Заведующий отделением социальной реабилитации несовершеннолетних	40 часов
Заведующий отделением социально-правовой помощи	40 часов
Бухгалтер	40 часов
Кассир	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
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
Сторож	40 часов
Повар	40 часов
Уборщик помещений	40 часов
Машинист по стирке и ремонту одежды	40 часов
Подсобный рабочий	40 часов
Техник	40 часов
Системный администратор	40 часов
Оператор газовой котельной	40 часов
Ответственный по газовому хозяйству	40 часов

Музыкальный руководитель	24 часа
--------------------------	---------

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

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

5.15. Работодатель обязан соблюдать продолжительность 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 составляется с учетом положений 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 предоставляются 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. Работника занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается по результатам специальной оценки условий труда: повару предоставляется продолжительностью 7 (семь) календарных дней (ст. 117, 219 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 (ст. 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 ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен 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 устанавливать 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 неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов 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 предоставить 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. № 1083н «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, магистратура, 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 классификации, 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 «Родник» Пильнинского муниципального округа», Положению о проведении аттестации специалистов ГБУ «СРЦН «Родник» Пильнинского муниципального округа».

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 № 290н, приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2021 № 1122н).

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 использования не по назначению (ст. 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-просветительскую 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 №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»), (ст. 209, 212 ТК РФ).

7.1.11. Осуществляет 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 течении трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.3. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечение 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 фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

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 производится 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, 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).

