


Представитель Работодателя
Директор ГКУ «СРЦН
Невьянского района»

 (Е.Ю. Степанова)

"25" марта 2022 г.

Представитель Работников
Председатель Совета Учреждения

 (Т.Л. Куклина)

"25" марта 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения
социального обслуживания Свердловской области
«Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних Невьянского района»
(ГКУ «СРЦН Невьянского района»)
на 2022-2025 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «НЕВЬЯНСКИЙ ЦЗ»
31 марта 2022 г.
ВЫДАН ЗА № 5-К

г. Невьянск

Основные разделы Коллективного договора

№ п/п	Наименование	№ страницы
1.	Общие положения	
2.	Действие договора	
3.	Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности	
4.	Основные права и обязанности Работника	
5.	Основные права и обязанности Работодателя	
6.	Оплата и нормирование труда	
7.	Льготы, гарантии и компенсации Работникам	
8.	Режим труда и время отдыха	
9.	Охрана труда	
10.	Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств	
11.	Порядок внесения изменений и дополнений	
12.	Разрешение споров, возникающих в процессе реализации Коллективного договора	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Невьянского района» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: государственное казенное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Невьянского района», именуемое далее «Работодатель», в лице директора, действующего на основании Устава, и Работники в лице председателя Совета Учреждения, именуемые далее «Работники», действующего на основании Положения о Совете Учреждения.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Работодатель признает Совет Учреждения представителем Работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

2. ДЕЙСТВИЕ ДОГОВОРА

2.1. Договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

2.2. Подписанный Сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

2.5. Договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Учреждения;
- расторжения трудового договора с директором Учреждения;
- реорганизации Учреждения.

2.6. Стороны, подписавшие Договор, принимают на себя обязательства, в соответствии с основными принципами социального партнерства:

- уважение и учет интересов Сторон;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных актов;
- ответственность Сторон и их представителей за нарушение и невыполнение по их вине условий Договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- все споры по толкованию и реализации Договора решаются Сторонами совместно, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- принятые должностными лицами незаконные локальные нормативные акты, управленческие решения, противоречащие Договору и ухудшающие социально-трудовые права и интересы Работников по сравнению с Трудовым законодательством Российской Федерации, являются недействительными.

3. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта, далее – трудовой договор) как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Условия, включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме.

3.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда Работника, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе срок действия трудового договора, условия работы, оплата труда, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Работодателя и Работника в письменной форме.

3.6. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

3.7. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (страховое свидетельство государственного пенсионного страхования);

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- при приеме на работу необходимо иметь медицинскую книжку с медицинским освидетельствованием, установленным федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

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

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

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

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.9. Прием Работника на работу оформляется приказом по Учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу Работник должен быть ознакомлен под роспись с действующими в Учреждении Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными правовыми актами, а также пройти инструктажи по охране труда и пожарной безопасности.

3.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.11. Изменение трудового договора.

3.11.1. Перевод на другую постоянную работу в Учреждении по инициативе Работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия Работника (ст. 72.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11.2. По письменному соглашению сторон, Работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом 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 (ст. 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11.3. В случае катастрофы, природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии 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 для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.11.4. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях 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 работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника (ст. 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

При переводах, осуществляемых без согласия Работника, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.12. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- инициатива Работника (собственное желание) (п. 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- соглашение сторон (ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- инициатива Работодателя (ст. 71 и ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы (ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Работник имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасностью труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней,

оплачиваемых ежегодных отпусков (на основании приказов по Учреждению о режиме рабочего времени, графиках отпусков);

- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- на полную информацию о персональных данных и обработке этих данных (ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные Работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на определение своих представителей для защиты своих персональных данных (ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на доступ к медицинской документации, отражающей состояние его здоровья, с помощью медицинского Работника по его выбору (ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона. При отказе Работодателя исключить или исправить персональные данные Работника он имеет право заявить в письменной форме Работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера Работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения (ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на требование об извещении Работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные Работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях (ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия Работодателя при обработке и защите его персональных данных (ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Учреждения;

- незамедлительно сообщить о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;

- проходить подготовку, переподготовку и проверку знания правил, норм и инструкций, относящихся к трудовой деятельности;

- при поступлении на работу, в целях предупреждения возникновения и распространения заболеваний, проходить предварительный медицинский осмотр с получением медицинской книжки установленного образца;

- за счёт средств Работодателя проходить текущий медосмотр централизованно в учреждениях, с которыми заключен договор на прохождение медосмотра;

- заблаговременно сообщать Работодателю (в лице непосредственного руководителя либо специалиста по кадрам) о причинах отсутствия на рабочем месте;

- при заключении трудового договора указать адрес, по которому он готов принимать корреспонденцию от Работодателя (этот адрес может не совпадать с местом жительства).

Юридически значимая корреспонденция, с которой связаны последствия трудовых отношений для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующей корреспонденции ему или его представителю. Корреспонденция считается доставленной и в тех случаях, если она поступила лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый по своей специальности, квалификации или должности, определяются, помимо трудового договора, техническими правилами, должностными инструкциями, разработанными на основании тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих.

4.3. Работник не обязан выполнять указания, которые противоречат действующим нормам, правилам и инструкциям по безопасности охраны труда и пожарной безопасности.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель имеет право (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, регулирующими трудовые отношения;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд, оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда Работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Невьянского района»;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, регулирующими трудовые отношения;

- принимать локальные нормативные акты.

5.2. Работодатель обязан (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации):

- соблюдать действующее законодательство Российской Федерации, нормативные правовые и локальные акты, регулирующие правоотношения сторон настоящего Коллективного договора, условия трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- создавать необходимые условия для выполнения должностных обязанностей, указанных в должностной инструкции Работника;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Невьянского района»;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами, оформлять пенсионное страхование в течение 10 дней;

- содействовать в повышении профессиональной подготовки кадров, которые требуют обязательного повышения квалификации;

- обеспечивать сотрудников специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

- перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование (в порядке статей 419-432 части 2 Налогового кодекса Российской Федерации);

- ежегодно проводить медицинские осмотры (диспансеризацию) Работников Учреждения с сохранением среднего заработка по месту работы (в порядке ст. 185, 185.1, 212 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

- привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника (далее - установленная для Работника продолжительность рабочего времени) (ст. 97 Трудового кодекса Российской Федерации), если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);

- проводить информационно-разъяснительную работу по профилактике ВИЧ/СПИД среди сотрудников Учреждения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. В области оплаты и нормировании труда стороны договорились:

6.1.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Она состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов (ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Заработная плата Работников Учреждения определяется Положением об оплате труда Работников ГКУ «СРЦН Невьянского района».

6.1.3. Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором Учреждения, согласованным с соответствующими должностными лицами Министерства социальной политики Свердловской области.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.4. В целях стимулирования, социальной поддержки, усиления материальной заинтересованности Работников ГКУ «СРЦН Невьянского района» Работодатель вправе осуществлять выплаты стимулирующего характера, которые производятся по решению руководителя Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенных учреждению на оплату труда Работников государственных казенных учреждений.

Размер стимулирующих выплат может быть определен в процентах от оклада (должностного оклада). Премияльные выплаты по итогам работы могут определяться в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера определены Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.1.5. Заработная плата Работника выплачивается два раза в месяц:

- первая часть заработной платы 22 (двадцать второго) числа расчетного месяца;

- окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 7 (седьмого) числа месяца, следующего за расчетным.

6.1.6. Заработная плата перечисляется в денежной форме (рублях) безналичным способом расчётов на банковский счёт (банковскую карту «Мир») Работника по месту его занятости по предоставленным Работником либо согласованным с ним реквизитам.

Договор банковского счёта, позволяющий кредитному учреждению выполнять распоряжения клиента относительно финансовых операций, заключается Работодателем за свой счёт.

6.1.7. В отделениях, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти- или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала, регулярные выходные дни для каждого Работника, время отдыха между сменами не менее 12 часов. Учет смен производится заведующим отделением ежемесячно, в соответствии с утвержденными графиками сменности. Оплата труда данной категории Работников производится на основании заполненного табеля (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

6.1.9. Удержания из заработной платы Работника для погашения задолженности Учреждению могут производиться в случае (ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации):

- возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;
- погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок;
- увольнения Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

6.1.10. 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 не ниже 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.11. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день 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.

При работе Работника на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальными нормативными правовыми актами по согласованию с Председателем Совета Учреждения:

7.1.1. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.3. Работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), по заявлению предоставляются два оплачиваемых дня отдыха в соответствии с Положением об оплате труда (в день вакцинации и один день после вакцинации).

7.1.4. Выплата материальной помощи осуществляется Работодателем:

а) при причинении ущерба Работнику при стихийном бедствии, краже и ограблении;

б) при смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга);

в) при необходимости лечения, оздоровления;

г) при рождении ребенка в семье Работника;

д) при наступлении юбилея Работника – 50, 55, 60, 65, 70 лет, далее – по решению Работодателя;

е) в случае выхода Работника на пенсию по возрасту, в том числе Работникам, не уволившимся из Учреждения при достижении пенсионного возраста и не получавшим единовременное пособие;

ж) тяжелые материальные условия и иные уважительные причины.

В случае смерти Работника члены его семьи вправе направить заявление на оказание материальной помощи и получить соответствующую выплату.

7.1.5. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.6. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.1.7. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.1.8. Осуществлять расходы на получение дополнительного профессионального образования (переподготовка, повышение квалификации) – 1 раз в 3 года.

7.1.9. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.1.10. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

7.1.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается:

- повышенный размер оплаты труда - 4 процента от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

- дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6 дней в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

8. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Работникам Учреждения устанавливается суммарный учет рабочего времени. Учетным периодом является один год.

8.2. В связи с тем, что Учреждение относится к учреждениям социального обслуживания со сменным циклом работы, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации):

- повара;
- кухонные работники;
- вахтеры;
- сторожа;
- воспитатели;
- младшие воспитатели;
- уборщики служебных помещений;
- медицинские сестры.

8.3. Для совместителей время начала и окончания работы, предоставления перерывов Работникам устанавливается по соглашению сторон трудовым договором.

8.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий Работников (ст. 92, 94 Трудового кодекса Российской Федерации):

- для Работников, имеющих I или II группу инвалидности, продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю.

8.5. В соответствии с ч. 1 ст. 109 Трудового кодекса Российской Федерации на отдельных видах работ предусматривается предоставление сотрудникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Данные перерывы являются оплачиваемыми.

8.6. Согласно ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации 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 установления 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 работы.

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.

8.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, 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, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Такой отпуск по 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.

8.8. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника Учреждения устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

8.9. Режим труда Работников учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и составляются с учетом специфики профессиональной деятельности.

8.10. Работники осуществляют трудовую деятельность с выездом в командировки по приказу директора Учреждения. Вопрос о явке на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по договоренности с Работодателем. В случаях, когда по приказу директора Учреждения Работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращению предоставляется день отдыха, следующий за днём окончания командировки. По письменному заявлению ему может быть предоставлен другой день отдыха, но в пределах рабочей недели, следующей за днём окончания командировки.

8.11. В порядке, установленном ст. 97 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель вправе привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в случае, если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.12. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем:

- директор,
- заместитель директора,
- главный бухгалтер,
- бухгалтер,
- экономист,
- специалист по закупкам.

8.13. Условия о режиме ненормированного рабочего дня включаются в трудовой договор. Денежная компенсация за работу в режиме ненормированного рабочего дня не предусматривается.

Продолжительность рабочего времени сверх установленной нормы не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год для каждого сотрудника. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия Работника в случаях, указанных в ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.14. Совместители работают по графикам, ежегодно утверждаемым директором Учреждения. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день (ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации). В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

8.15. Табеля учета рабочего времени ведутся заведующим отделением и специалистом по кадрам, сдаются в отделение бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности Учреждения за полный период – до 25 числа текущего месяца.

8.16. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

8.17. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий рабочий день, после праздничного.

Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.18. В соответствии со ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работников составляет не менее 28 календарных дней, если иное не предусмотрено законодательством.

Оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется ежегодно, в соответствие с графиком отпусков продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

8.19. В соответствии с Приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 (раздел 2 таблицы IV) ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков Работников, замещающих должности педагогических Работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических Работников, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей Постановления Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (воспитатель (при наличии лицензии на образовательную деятельность на общее образование по уровню образования-дошкольное и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию, с установленной нормой рабочего времени 30 часов в неделю за ставку заработной платы), инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед - при наличии лицензии на образовательную деятельность на дополнительное образование по подвиду дополнительное образование для детей и взрослых), работающих в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается не менее 56 календарных дней.

8.20. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимого обеспечения работы в Учреждении, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.21. Ежегодный основной отпуск предоставляется Работникам с различной продолжительностью календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам на основании трудового договора.

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 (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.22. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.23. Руководителем Центра ежегодно утверждается график отпусков.

График отпусков составляется специалистом отдела кадров с учётом мнения Работника на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

8.24. При переводе Работника по его инициативе на другое рабочее место или в другое отделение Учреждения, его отпуск переносится в соответствии с отпуском того Работника, на место которого он переведён.

8.25. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.26. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.27. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.28. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.29. 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 (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.30. Работникам, выполнившим работу сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации) вместо повышенной оплаты по желанию Работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверх нормы (ч. 1 ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.31. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.33. Работникам с ненормированным рабочим днем (перечень должностей содержится в п. 8.16. Коллективного договора) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня. Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

8.34. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представителей Работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обеспечивает:

9.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

9.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

9.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

9.1.4. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

9.1.5. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

9.1.6. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации и Коллективным договором, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

Приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

9.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

9.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

9.1.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

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

9.1.11. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

9.1.14. Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

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

9.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

10. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

10.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит ликвидация (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

11.1. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся в письменной форме по взаимной договоренности Сторон, являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента их подписания Сторонами или со дня, указанного в тексте соответствующего изменения или дополнения. Изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются в виде приложений.

11.2. В случае недостижения соглашения по некоторым вопросам, Стороны используют предусмотренные законодательством РФ процедуры урегулирования споров.

11.3. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Разрешение споров и разногласий, возникающих при исполнении настоящего Коллективного договора и в связи с ним, осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Прошито и пронумеровано

17 (*сороксемь*)

листов

Директор ГКУ «СРПН Невьянского района»



Е.Ю. Степанова

