


Совет трудового коллектива
государственного автономного учреждения
социального обслуживания Свердловской
области «Социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних Ачитского
района»

Представитель трудового коллектива
 /Сидорова Д.С./

« 08 » сентября 2023 г.

Государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской
области «Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних Ачитского района»

Директор

/Кинева Н.В./

« 08 » сентября 2023 г.

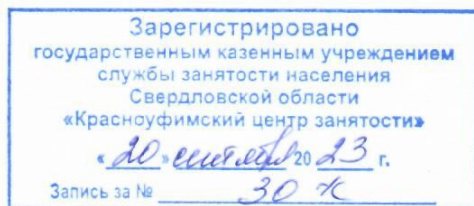


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения
социального обслуживания Свердловской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
Ачитского района» на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании работников

Протокол № 1 от « 08 » сентября 2023 г.



пгт. Ачит
2023 год

1. Основные понятия

1.1. Коллективный договор государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Ачитского района» на 2023 - 2026 годы (далее - Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему, внесенными Федеральными законами, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в лице их представителей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Свердловской области (ст. 40 ТК РФ).

1.2. В настоящем Договоре используются следующие понятия:

Работники - физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

Работодатель - государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Ачитского района» (далее - Учреждение).

Представитель работников - первичная профсоюзная организация Учреждения.

Представитель работодателя - директор Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Система социальной поддержки работников - комплекс гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые Учреждение предоставляет работникам в целях мотивации, привлечения и удержания персонала, а также забота о его работоспособности, возможностях самореализации, условиях труда.

Система социальной поддержки работников состоит из 4 элементов:

- социальные гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Свердловской области;
- социальные гарантии, компенсации и льготы, связанные с характером работы и особенностями трудового процесса;
- дополнительные денежные выплаты (материальная помощь и другие выплаты);
- корпоративный социальный пакет (возможность пользоваться услугами, оказываемыми в Учреждении и участвовать в мероприятиях Учреждения).

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора ГАУ «СРЦН Ачитского района», Работники ГАУ «СРЦН Ачитского района» в лице уполномоченных в установленном порядке Представителей первичной профсоюзной организации.

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

2. Общие положения

2.1. Настоящий Договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей (далее - Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению его общественного престижа и деловой репутации;
- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- 2
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;
 - обеспечения роста мотивации и производительности труда работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

2.2. В целях защиты законных прав и интересов работников профсоюзная организация и работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

2.2.1. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.3.1. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.4. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения, в том числе за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.5. Обязательства работодателя:

2.5.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.5.2. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.5.3. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.5.4. Своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора в области трудового законодательства и установленной сфере деятельности.

2.5.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.5.6. Содействовать организации работы комиссий по трудовым спорам в соответствии с положением о комиссии по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в Учреждении.

2.5.7. Решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

2.5.8. Формировать мотивационный механизм, побуждающий работников к труду.

2.5.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

2.5.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.6. Работники имеют право на:

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

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда, и коллективным договором.

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

2.6.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

2.6.9. Участие в управлении организацией.

2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

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

2.6.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

2.6.13. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда.

2.6.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.7. Обязательства работников:

2.7.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

2.7.2. Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

2.7.3. Соблюдать кодекс деловой этики Учреждения, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим работникам, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других работников.

2.7.4. Соблюдать служебную тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других работников или клиентов, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у работодателя.

2.7.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.7.6. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

2.8. Обязательства профсоюзной организации:

2.8.1. Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях

с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

2.8.2. Способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников Учреждения.

2.8.3. Оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам.

2.8.4. Разъяснять работникам Учреждения положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

2.8.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, Договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости и учет сведений о трудовой деятельности в электронном виде

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в случаях, предусмотренных законодательством о труде.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений закреплены в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые являются приложением к настоящему коллективному договору (Приложение 1).

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срок действия трудового договора, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой

функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, 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 временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

3.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.9. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев; для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

3.9.2. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.9.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается (статья 70 ТК РФ) для:
беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые

поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.10. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзной организации.

3.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.12. В случае сокращения численности или штата работников либо ликвидации Учреждения, работодатель обязан в письменной форме уведомить работников, подлежащих сокращению, службу занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца.

3.12.1. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в Учреждении относится увольнение 20 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.13. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

3.14. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери;
- неосвобожденным председателям выборного органа первичной профсоюзной организации;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.15. При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

3.16. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

3.17. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1, 2 ст. 81 ТК Российской Федерации предоставляется свободное время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.19. Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие настоящего договора. При смене собственника Учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации.

3.20. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации Учреждения.

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

В сведения о трудовой деятельности включаются информация:

- о работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом.

3.22. 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, подписанного квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты Работодателя: soc111@egov66.ru:

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

3.23. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

4. Рабочее время

4.1. Продолжительность ежедневной работы и режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами Учреждения (графиками сменности, графиками работы).

4.1.1. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

4.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Отдельным категориям работников по их письменному заявлению устанавливается неполный режим рабочего времени.

4.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации по приказу работодателя. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.5. Отдельные работники могут по приказу работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При переносе выходного дня на рабочий, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н).

В случае, если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для питания и отдыха, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

5.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24-х дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4-х дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.2.2. Донорам - после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.3. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для работников, являющихся инвалидами - 30 календарных дней.

5.4. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней если условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 3 календарных дня (Приложение 2).

5.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.7. Преимущественным правом на предоставление отпуска в любое удобное время пользуются следующие работники:

- родители, воспитывающие двух и более детей до 14 лет;
- один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие родители, воспитывающие одного и более детей до 14 лет.
- ветераны боевых действий;
- работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»
- работники, получившие трудовое увечье;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

5.8. Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.9. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.11. Положенный работнику отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12.1. При разделении ежегодных оплачиваемых отпусков на части выходные дни (суббота, воскресенье), следующие за каждой из частей, включаются в общее количество дней отпуска.

5.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем может быть заменена денежной компенсацией.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.15.1. Работнику по его письменному заявлению, помимо оснований, предусмотренных законодательством, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- переезда на новое место жительства - 2 календарных дня;
- свадьбы детей - 2 календарных дня;
- женщинам, имеющим двух детей до 12 лет - до 14 календарных дней в году;
- призыва сыновей на военную службу - 2 календарных дня.

5.16. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка при наличии экономии фонда заработной платы. В случае отсутствия экономии фонда оплаты труда - за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- с Днем знаний - 1 сентября (в случае, когда 1 сентября выпадает на выходной день, то следующий за ним рабочий день, когда ребенок впервые идет в школу) родителям обучающихся в 1 -4-х классах - 1 календарный день;
- с рождением ребенка - отцу ребенка 1 календарный день.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Ачитского района». Положения о выплатах стимулирующего характера работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Ачитского района».

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и исполнившего свои трудовые обязанности не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Свердловской области.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 27 числа, за вторую половину месяца - 12 числа.

Перечисление заработной платы осуществляется на лицевые счета, открытые по личному заявлению работников, для получения зарплаты в кредитной организации, заключившей договор на обслуживание.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

6.3.1. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

6.4. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Ачитского района».

В случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.) и др. - решение об оказании и размер материальной помощи работнику учреждения принимается директором Учреждения.

7.2. Работодатель обязуется своевременно уплачивать страховые взносы.

7.3. В случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

7.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.5. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.6. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8. Мотивации работников

Стороны обязуются:

8.1. Содействовать в организации и проведении тренингов и коррекционной работы по преодолению и профилактике синдрома эмоционального выгорания.

8.2. Поощрять работников наградами Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам.

8.3. Организовывать среди работников конкурсы профессионального мастерства, проводить торжественные вечера, мероприятия.

8.4. Развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных работников на рабочих местах.

8.5. Обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Учреждении. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни.

8.6. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении и проводить среди работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

8.7. Обеспечивать проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах по тем должностям и профессиям, где это целесообразно по медико-социальным показаниям и технологически реализуемо.

8.8. Поощрять самообразование работников и создавать для этого условия.

Профсоюзная организация:

8.9. Организует поздравление и поощряет членов профсоюзной организации с Новым годом, с Днем защитника Отечества - 23 февраля, с Международным женским днем - 8 Марта, с днём бракосочетания.

8.10. Приобретает за счёт средств профсоюзной организации детям членов профсоюза: новогодние подарки детям (возраст детей 1-15 лет включительно);

8.11. Оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации за счет средств профсоюзной организации в связи с юбилейными датами (женщины в 50 лет, 55 лет; мужчины в 50 лет, 60 лет) в размерах, определяемых исходя из финансовых возможностей на текущий календарный год.

9. Охрана и безопасность труда

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

9.2. Работодатель обязан обеспечить (ст. 214 ТК РФ):

9.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

9.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

9.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.2.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

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

9.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.2.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

9.2.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны

я, труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических
в освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.14. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

9.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.2.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.2.18. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

9.2.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

9.2.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.21. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.2.22. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

9.2.23. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.24. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

9.2.25. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.3. Работник в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе (ст. 215 ТК РФ):

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой

деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.4. Каждый работник имеет право на (ст. 216 ТК РФ):

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

9.5. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9. 6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым соглашением, настоящим Договором.

10.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений Учреждения, других должностных лиц.

Вновь принимаемых на работу сотрудников работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, Договором, ориентируя на социальное партнерство с профсоюзной организацией.

10.3. Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование на период действия Договора:

- зал для проведения профсоюзных собраний;

- городской телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, услугами междугородной связи;
- транспортными средствами.

10.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно на основании личного заявления член профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующего выборного органа профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

10.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.6. Работодатель допускает проведение в рабочее время собраний работников Учреждения по вопросу подведения итогов выполнения Договора 1 раз в год, собраний профсоюзной организации, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав работников, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров.

10.7. Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации по вопросам касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

10.8. Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии:

- Аттестационная комиссия;
- Комиссия по проведению специальной оценки труда на рабочих местах;
- Комиссия по установлению стимулирующих и премиальных выплат;
- Комиссия по трудовым спорам;
- Комиссия по проверке знаний требований охраны труда;
- Комиссия по награждению работников;
- Комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве;
- Комиссия по контролю за выдачей, использованием и списанием материальных запасов и основных средств.

10.9. Члены выборного профсоюзного органа освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время:

- краткосрочной профсоюзной учебы;
- участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами;
- участия в заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.н.

10.10. Работодатель поощряет материально членов выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока (с «08 » сентября 2023 года по « 07 » сентября 2026 года).

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**Правила внутреннего трудового распорядка
государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних Ачитского района»**

1. Общие положения

1.1. Трудовой распорядок в ГАУ «СРЦН Ачитского района» (далее - Учреждение) определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) (Ст. 189 ТК РФ).

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на штатных работников Учреждения и определяют порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию оптимальных условий труда, комфортному микроклимату для работающих, высокому качеству работы.

1.4. Дисциплина труда – это сознательное, ответственное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени, безусловное исполнение должностной инструкции.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими нормативно- правовыми актами учреждения.

Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, в случаях, предусмотренных действующим законодательством о труде, Уставом и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию.

1.6. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения.

1.7. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, в случаях, предусмотренных действующим законодательством о труде, Уставом и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

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

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

ж) другие документы, если это предусмотрено федеральным или региональным законодательством.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.2 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и представителем работодателя. Договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

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

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. В случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.5. На каждого работника Учреждения ведётся личное дело, которое состоит из личной карточки работника, автобиографии, копии дипломов и др. документов.

2.6. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.7. Прекращение трудового договора производится в соответствии с действующим законодательством. Основаниями прекращения трудового договора является:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного

срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.9. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), администрация расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.10. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в последний день работы и произвести с ним окончательный расчёт. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с действующим законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в случаях:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены); появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

2.12. Не допускается увольнение работников по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случая полной ликвидации Учреждения.

2.13. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- избрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия или другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ;
- дисквалификация или иное, административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (права на управление транспортным средством) в соответствии федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, если это влечёт за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- возникновение установленных трудовым законодательством, иными федеральными законами и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при сокращении численности или штата работников производится с предварительного согласия, уполномоченного в установленном порядке представителя работников Учреждения.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.16. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным

письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, обращению работника (в письменной форме или направленному в установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом и ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

2.17. Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства о труде и ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации. Днём прекращения трудового договора является последний день работы Работника (дата, указанная приказом) за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранилось место работы.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и условиях, которые установлены трудовым законодательством, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением ежедневных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашения через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, техники безопасности и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке и чистоте, соблюдать правила производственной гигиены;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- стремиться к повышению своего профессионализма и компетентности, улучшению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять инициативу в трудовой деятельности, проходить переподготовку, систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию (педагогические и медицинские работники);
- нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- быть всегда корректными и вежливыми с членами коллектива, внимательно относиться к приему посетителей;
- при поступлении на работу, в целях предупреждения возникновения и распространения заболеваний, проходить предварительный медицинский осмотр с получением медицинской книжки установленного образца;
- проходить периодический медицинский осмотр;
- ежегодно предоставлять справку о наличии (отсутствии) судимости;
- заблаговременно сообщать работодателю (в лице директора, заместителя директора, либо специалиста по кадрам) о причинах отсутствия на рабочем месте;
- в случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу;

- соблюдать требования санитарно-эпидемиологических правил и нормативов;
- экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду, тепло;
- в соответствии с частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации отработать после обучения, не менее установленного договором (соглашением) срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- соблюдать установленный порядок использования и хранения материальных ценностей и документов;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- знать и выполнять круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется помимо трудового договора, должностными инструкциями, разработанными на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных работодателем, профессиональных стандартов.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- управлять Учреждением и принимать решения в пределах предоставленных полномочий;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- утверждать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;
- поощрять Работников за добросовестный, эффективный труд, оказывать материальную помощь, в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников ГАУ «СРЦН Ачитского района», Положения о премировании сотрудников ГАУ «СРЦН Ачитского района», Положения об оказании материальной помощи сотрудникам ГАУ «СРЦН Ачитского района»;
- утверждать план работы на год, расписания занятий и графики работы;
- издавать приказы, разрабатывать инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми Работниками;
- совместно со своими заместителями осуществлять контроль за деятельностью педагогических работников, в том числе путем посещения и разбора занятий и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий;
- вести учет явки на работу и уход с нее всех работников;
- распоряжаться имуществом и материальными ценностями;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- представлять Учреждение во всех инстанциях.

4.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- своевременно предоставлять отпуск работникам в соответствии с графиком, утвержденным не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время;
- содействовать в повышении профессиональной подготовки кадров, которые требуют обязательного повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет);
- обеспечивать работников за счет собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- контролировать соблюдение работниками Учреждения требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов;

- перечислять страховые взносы в порядке, установленном федеральным законом в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

- проводить предварительные и периодические медицинские осмотры всех Работников Учреждения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовыми договорами.

4.4. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

4.5. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Рабочее время

5.1. В соответствии с Постановлением РСФСР от 01.11.1990 № 238 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», статьей 423 Трудового кодекса Российской Федерации о применении законов и иных нормативных правовых актов, для работающих женщин Учреждения продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, установлен следующий распорядок дня:

- начало работы с 8:30;
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00;
- окончание работы в 16:42.

5.2. Для работающих мужчин Учреждения продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, установлен следующий распорядок дня:

- начало работы с 8:00;
- перерыв на обед с 13:00 до 14:00;
- окончание работы в 17:00.

5.3. В Учреждении на местах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пятидневной рабочей недели (воспитатели, младшие воспитатели, сторожа (вахтеры), повара), применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала, регулярные выходные дни для каждого работника, время отдыха между сменами не менее 12 часов. Учет смен производится специалистом по кадрам ежемесячно, в соответствии с утвержденными графиками сменности.

В Учреждении для некоторых категорий работников (воспитатели, младшие воспитатели, сторожа (вахтеры), повара) ведется суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период – один год.

5.4. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работник может по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.5. Некоторые категории работников (воспитатели, медицинские работники, повара, сторожа (вахтеры)) привлекаются к работе в праздничные дни. Время этой работы включается в месячную норму рабочего времени.

Указанным работникам запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом руководству, которое должно принять необходимые меры.

5.6. Для работников, продолжительность ежедневной работы (смены) которых не превышает 4-х часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется, если иное не следует из условий трудового договора (с. 108 ТК РФ).

5.7. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.8. Работодатель обязан организовать учет явки на работу, использование рабочего времени, обеденного перерыва.

5.9. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев болезни и непреодолимой преграды, допускается только с предварительного разрешения работодателя.

О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме вышеуказанных случаев, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

6. Время отдыха

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

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

6.2. Работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучаться с работы.

6.3. Общим выходным днём для работников предприятия является воскресенье. Работникам, у которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственным условиям вследствие необходимости непрерывного постоянного обслуживания, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утвержденным работодателем.

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

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия.

6.6. В соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором работникам предприятия предоставляются:

- ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников и определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков;

- дополнительные отпуска за вредные (опасные) условия труда, за ненормированный рабочий день, за непрерывный стаж работы на предприятии;

- отпуска без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

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

7. Поощрение труда

7.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину, инициативность, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности, большой вклад в развитие и совершенствование работы Учреждения, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- за особые трудовые заслуги работники могут быть предоставлены к государственным наградам.

Допускается применение одновременно нескольких мер поощрения.

7.2. Поощрения объявляются приказом работодателя и доводятся до сведения всего коллектива. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемые на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

8. Ответственность за нарушения дисциплины труда

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. дисциплинарный проступок, противоправное превышение прав, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, должностной инструкцией, приказом Работодателя, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также других мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

12

8.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

8.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов ребенка) (ст. 55 п. 2.3 закона РФ «Об образовании»).

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в разделе «Поощрение за успехи в работе» настоящих Правил, к Работнику не применяются.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не записываются, за исключением записи об увольнении за нарушение трудовой дисциплины со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, повторное в течение года грубое нарушение Устава.

9. Заключительные положения

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются правовой формой регулирования совместного труда работников, составляющих трудовой коллектив работодателя. Призваны обеспечить необходимое поведение участников трудового процесса, включая субъектов, как трудового правоотношения, так и непосредственно связанных с ним правоотношений.

9.2 Работодатель обязан ознакомить Работника при приеме на работу с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка до подписания трудового договора (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).


9.3. Разрешение коллективного трудового спора осуществляется исключительно по инициативе работников. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает работникам в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым устанавливается
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

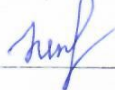
Должность	Количество дней отпуска (в календарных днях)
Водитель автомобиля	3

Согласовано:

Главный бухгалтер

 Е.П. Некрасова

Специалист по кадрам

 Е.Ю. Цепилова

Юрисконсульт

 В.Э. Туркс



Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 18 (восемнадцать) листов

Директор  Н.В. Кинева

«08» сентября 2023 года