

Представитель трудового  
коллектива



Санников А.Г.

«08» 12 2023 г.

Представитель работодателя  
Директор ГАУ «СРЦН  
Верхнесалдинского района»



Плакшина А.И.

«08» 12 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024 – 2026 г.г.

государственного автономного учреждения социального обслуживания  
Свердловской области  
«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ  
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ  
ВЕРХНЕСАЛДИНСКОГО РАЙОНА»

УТВЕРЖДЕН НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.  
ПРОТОКОЛ № 2 ОТ 08 ДЕКАБРЯ 2023г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение  
службы занятости населения  
Свердловской области

Верхнесалдинский центр занятости

15 12 2023 г.  
Запись за № 19-К

г. Верхняя Салда  
2023 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Коллективный договор государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»
2. Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»
3. Приложение № 2 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, санитарной одеждой и санитарными принадлежностями государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»
4. Приложение № 3 Соглашение по охране труда государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района» на период 2024-2026 г.
5. Приложение № 4 Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»
6. Приложение № 5 Положение о премировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»
7. Приложение № 6 Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трёх календарных дней государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»
9. Приложение № 7 Положение о критериях и показателях эффективности работы сотрудников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района» и порядке их применения
10. Приложение № 8 Перечень должностей и профессий, которым осуществляется выплата компенсационного характера за особые условия труда государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения между его сторонами и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего договора являются работодатель – государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района» (ГАУ «СРЦН Верхнесалдинского района») в лице директора и работники ГАУ «СРЦН Верхнесалдинского района» в лице избранного общим собранием трудового коллектива представителя.

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

1.3. Коллективный договор заключен в целях защиты социально-экономических прав и интересов сторон на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов работников и работодателя.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и работодателя.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 (три) года.

1.6. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, при этом положение работников не может изменяться в сторону ухудшения.

1.7. Условия настоящего договора, ухудшающие по сравнению с законодательством Российской Федерации положение работников, недействительны.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора производится сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.9. Взаимодействие сторон в течение срока действия договора будет осуществляться на основе правовых норм Трудового Кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов действующего законодательства Российской Федерации.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работники обязуются выполнять работу в соответствии с заключенным трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностной инструкцией; работать честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, соблюдать дисциплину труда, требования по охране труда,

пожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения, имуществу других работников.

2.2. За невыполнение и ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

2.3. Работодатель обязан правильно организовывать труд работников, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать требования законодательства о труде, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда.

2.4. Работодатель обязан заключать трудовые договоры в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдавать работнику.

2.5. Работодатель обязан не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников.

2.6. Работодатель обязан не требовать от работников выполнение не обусловленных трудовым договором работ.

2.7. Работодатель обязан создавать необходимые условия для профессионального роста работников, увеличения их заработной платы, медицинского обслуживания в пределах имеющихся денежных средств.

2.8. Работодатель обязан увольнять работников только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

3.1. Время начала и окончания работы в учреждении установлено следующее:

все сотрудники учреждения имеют сорокачасовую рабочую неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), 8-ми часовую рабочую смену в графике работы 5/2, выходные дни – суббота и воскресенье.

Время начала рабочего дня - 8 часов 00 минут.

Время окончания рабочего дня - 16 часов 30 минут.

Время перерыва для отдыха и питания – 30 минут - установлено с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут.

Обеденный перерыв работников в рабочее время не включается.

Для вахтёров учреждения могут быть установлены следующие графики работы:

в здании, расположенном по адресу: г. Верхняя Салда, ул. Строителей, д. 11 - 24-х часовая рабочая смена с предоставлением выходных дней по скользящему графику 1/3. Время начала рабочего дня - 08 часов 00 минут, время окончания рабочего дня - 08 часов 30 минут. Время перерыва для отдыха и питания – 30 минут - установлено с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут. Установлен суммированный учёт рабочего времени (оплата труда производится за фактически отработанное количество часов в месяц), учётный период – год;

в здании, расположенном по адресу: г. Верхняя Салда, ул. Энгельса, д. 97, корп. 3 - 12-часовая рабочая смена с предоставлением выходных дней по скользящему графику 2/2. Время начала рабочего дня - 07 часов 30 минут, время окончания рабочего дня - 20 часов 00 минут. Время перерыва для отдыха и питания - 30 минут - установлено с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут. Установлен суммированный учёт рабочего времени (оплата труда производится за фактически отработанное количество часов в месяц), учётный период - год.

Для логопеда, педагога - психолога, социального педагога, воспитателя отделения реабилитации для детей и подростков с ограниченными возможностями установлен график работы 5/2. Выходные дни - суббота, воскресенье. Время перерыва для отдыха и питания - 30 минут - установлено: во вторник, четверг и пятницу - с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут, в понедельник и среду - с 14 часов 00 минут до 14 часов 30 минут.

время начала рабочего дня в понедельник и среду - 10 часов 00 минут, время окончания рабочего дня в понедельник и среду - 18 часов 30 минут.

время начала рабочего дня во вторник, четверг и пятницу - 8 часов 00 минут, время окончания рабочего дня во вторник, четверг и пятницу - 16 часов 30 минут.

Для педагогов - психологов отделения социальной реабилитации (временный приют) установлен график работы 5/2. Выходные дни - суббота, воскресенье. Время перерыва для отдыха и питания - 30 минут - установлено с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут:

время начала рабочего дня в понедельник, среду и пятницу - 8 часов 00 минут, время окончания рабочего дня в понедельник, среду и пятницу - 16 часов 30 минут;

время начала рабочего дня во вторник и четверг - 09 часов 30 минут, время окончания рабочего дня во вторник и четверг - 18 часов 00 минут.

Для социальных педагогов отделения социальной реабилитации (временный приют) установлен график работы 5/2. Выходные дни - суббота, воскресенье. Время перерыва для отдыха и питания - 30 минут - установлено с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут:

время начала рабочего дня в понедельник, среду и пятницу - 8 часов 00 минут, время окончания рабочего дня в понедельник, среду и пятницу - 16 часов 30 минут;

время начала рабочего дня во вторник и четверг - 10 часов 00 минут, время окончания рабочего дня во вторник и четверг - 18 часов 30 минут.

Воспитателям отделения социальной реабилитации (временный приют) установлена 24-х часовая рабочая смена с предоставлением выходных дней по скользящему графику 1/3. Время начала рабочего дня - 08 часов 00 минут, время окончания рабочего дня - 08 часов 30 минут. Время перерыва для отдыха и питания - 30 минут - установлено с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут. Установлен суммированный учёт рабочего времени (оплата труда производится за фактически отработанное количество часов в месяц), учётный период - год.

Поварам установлено: сорокачасовая рабочая неделя в скользящем графике работы 2/2 - два рабочих и два выходных дня. Время начала рабочего дня - 05 часов 30 минут, время окончания рабочего дня 18 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания - 30 минут - установлен с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут. Установлен суммированный учёт рабочего времени (оплата труда производится за фактически отработанное количество часов в месяц), учётный период - год.

*Для кухонных рабочих* могут быть установлены следующие графики работы:

сорокачасовая рабочая неделя в скользящем графике 2/2. Время начала рабочего дня - 08 часов 00 минут, время окончания рабочего дня - 20 часов 30 минут. Перерыв для отдыха и питания – 30 минут - установлен с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут. Установлен суммированный учёт рабочего времени (оплата труда производится за фактически отработанное количество часов в месяц), учётный период – год;

сорокачасовая рабочая неделя в графике 5/2. Выходные дни – суббота, воскресенье. Время начала рабочего дня - 08 часов 00 минут, время окончания рабочего дня - 16 часов 30 минут. Перерыв для отдыха и питания – 30 минут - установлен с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут.

*Для младших воспитателей отделения социальной реабилитации (временный приют)* могут быть установлены следующие графики работы:

сорокачасовая рабочая неделя в скользящем графике 2/2. Время начала рабочего дня - 08 часов 00 минут, время окончания рабочего дня - 20 часов 30 минут. Перерыв для отдыха и питания – 30 минут - установлен с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут. Установлен суммированный учёт рабочего времени (оплата труда производится за фактически отработанное количество часов в месяц), учётный период – год;

сорокачасовая рабочая неделя в графике 5/2. Выходные дни – суббота, воскресенье. Время начала рабочего дня - 08 часов 00 минут, время окончания рабочего дня - 16 часов 30 минут. Перерыв для отдыха и питания – 30 минут - установлен с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут.

*Водителям автомобиля* установлена сорокачасовая рабочая неделя в графике работы 5/2. Выходные дни – суббота, воскресенье. Время начала рабочего дня - 08 часов 00 минут, время окончания рабочего дня - 17 часов 00 минут. Время перерыва для отдыха и питания – 1 час - установлено с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

Обеденный перерыв работников в рабочее время не включается.

3.2. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, водителям автомобиля установлен ненормированный рабочий день.

3.3. График работы сотрудников устанавливается и утверждается директором с учётом мотивированного мнения трудового коллектива и при производственной необходимости может меняться.

3.4. Всем работникам учреждения установлен основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

3.5. За ненормированный рабочий день установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 (трёх) календарных дней директору, заместителям директора, главному бухгалтеру и водителям автомобиля.

3.6. Во время работы в учреждении работники пользуются всеми видами социального страхования.

3.7. Сверхурочные работы не допускаются, применение таких работ может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.8. График отпусков для сотрудников составляется на каждый календарный год, с учётом мотивированного мнения трудового коллектива и пожеланий работников, не позднее, чем за 2 (две) недели до наступающего календарного года и доводится до сведения всех сотрудников под роспись. О времени начала отпуска работник извещается не позднее 2 (двух) недель до его начала. Отпуск может быть (по желанию работника) разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Часть отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за особые (вредные) условия труда денежной компенсацией не допускается, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Перенос отпуска на другое время производится в исключительных случаях.

3.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.10. По уважительным причинам, по семейным обстоятельствам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы - его продолжительность определяется соглашением между директором и сотрудником и с учётом положений статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, установлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;

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

- совместителям при превышении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы – в количестве календарных дней отпуска работника по основному месту работы, превышающем продолжительность очередного оплачиваемого отпуска в учреждении;

- ветеранам боевых действий на территории СССР, России и других государств - до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году;

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения – 15 (пятнадцать) календарных дней на вступительные испытания, 15 (пятнадцати) календарных дней на итоговую аттестацию на подготовительных отделениях, 15 (пятнадцать) календарных дней при обучении на очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации, 4 месяца для подготовки и защиты диплома и сдачи итоговых экзаменов, 1 месяц для сдачи итоговых государственных экзаменов;

- работникам, успешно осваивающим образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения - 10 (десять) календарных дней на вступительные испытания, 10 (десять) календарных дней в учебном году для прохождения промежуточной аттестации при очной форме обучения и совмещении получения образования с работой, до 2 месяцев для прохождения государственной итоговой аттестации.

3.11. Оплата ежегодного очередного отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.

3.12. По заявлению работника за счет ежегодного очередного оплачиваемого отпуска работнику предоставляется отпуск в количестве 3 (трех) календарных дней на свадьбу самого работника или его детей, 2 (двух) календарных дней - родителям на проводы сына в армию, 1 (одного) календарного дня - в день выписки супруги из роддома и на проводы в первый класс родителям.

3.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (один) рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. 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.

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

3.14. При направлении в служебную командировку работодатель возмещает работнику связанные с ней расходы. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

3.15. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования, работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работником работодатель сохраняет за ним его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

3.16. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

3.17. На время прохождения периодического, внеочередного, углубленного медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

3.18. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 173-177 ТК РФ).

#### **4. ОБЩИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района» (Приложение № 4 к настоящему договору).

4.2. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 75 % должностного оклада, либо устанавливается фиксированная доплата.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и

Коллективным договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Оплата труда воспитателей, помощников воспитателя, младших воспитателей отделения социальной реабилитации (временный приют), вахтёров, поваров, кухонных рабочих по окончании рабочего месяца производится за фактически отработанное время (количество часов) - установлен суммированный учёт рабочего времени. Учётный период – год.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, 11 и 26 числа ежемесячно, путём перечисления денежных средств (российский рубль) на указанный работником счёт в кредитной организации (26 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 11 числа месяца, следующего за отработанным, - за вторую половину отработанного месяца).

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

Заработная плата за вторую половину декабря выплачивается в декабре текущего года.

Согласно Федерального закона от 07.06.2011 года № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» выплаты заработной платы производятся на счета банковских карт «МИР», открытых в кредитных учреждениях.

4.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной или электронной форме каждого работника за 5 дней до полного расчёта за текущий месяц:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Оплата труда вахтеров и воспитателей отделения социальной реабилитации (временный приют) за работу в ночное время производится дополнительно в размере 20 % от должностного оклада при наличии фонда оплаты труда; оплата труда в нерабочие и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере всем работникам.

4.7. Время пребывания сотрудника в командировке оплачивается из расчёта оплаты полной рабочей смены данного работника.

4.8. Изменение должностного оклада работника производится на основании нормативных актов вышестоящих органов.

Директор Учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения с учетом требований профессиональных стандартов, на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Директор Учреждения имеет право производить корректировку должностных окладов работников в сторону их увеличения исходя из объемов финансового обеспечения.

Работникам Учреждения, минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) которых не определены постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 года № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», размеры окладов устанавливаются по решению директора Учреждения в зависимости от сложности труда, но не выше размера оклада (должностного оклада) директора Учреждения.

4.9. Минимальный размер оплаты труда работников учреждения в соответствии со статьёй 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в размере, утверждённом действующим федеральным и региональным законодательством.

Оплата труда за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в заработную плату, не превышающую минимальный размер оплаты труда, не включается, а устанавливается к заработной плате.

4.10. При наличии экономии фонда оплаты труда возможно премирование сотрудников из фонда заработной платы (согласно Положения о премировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района» (Приложение № 5 к настоящему договору) по итогам работы за месяц, квартал, год. Возможно премирование работников к праздничным датам.

4.11. Оплата времени простоя:

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.11.1. Время простоя не является временем отдыха, а приравнено к рабочему времени, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте и исполнять те свои должностные обязанности, которые не связаны с причиной простоя.

По инициативе работодателя, в случае, если работодателю невыгодно нахождение работника на работе в связи с её отсутствием и осуществлением работодателем каких либо расходов (по оплате электроэнергии, отопления и так далее), работодатель может принять решение об отсутствии работника во время простоя на рабочем месте. Решение оформляется

приказом работодателя о том, что в период простоя (срок определяется приказом) работники вправе отсутствовать на работе. Приказ объявляется работникам под роспись.

Отсутствие работника на рабочем месте в период простоя без надлежащего санкционирования работодателем недопустимо и является нарушением трудовой дисциплины.

4.12. Директору и работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов:

- свидетельства о заключении брака – в случае свадьбы самого работника или его детей;
- договор об оказании платных медицинских услуг (кроме услуг стоматолога, ортопеда (зубопротезирование), оплаты санаторно-курортного лечения), выписка (справка) из амбулаторной карты работника или его близких родственников (дети, супруг(а), родители) о необходимости дорогостоящего лечения;
- справка из органов Госпожнадзора – в случае потери работником жилья и (или) имущества при пожаре;
- свидетельство о смерти и документов, подтверждающих родство – в случае смерти работника или его близких родственников (дети, родители, супруг(а));
- иные документы для подтверждения трудной жизненной (финансовой) ситуации работника, кроме задолженности по кредитным договорам и задолженности по оплате коммунальных услуг.

Решение об оказании материальной помощи руководителю (директору) учреждения принимает Министерство социальной политики Свердловской области на основании заявления и подтверждающих документов, предусмотренных положением о выплате материальной помощи руководителю (директору) учреждения, утвержденным Министерством социальной политики Свердловской области.

Материальная помощь выплачивается в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов в год.

4.13. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от наличия у сотрудника дисциплинарных взысканий.

## **5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. Стороны договора обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении его финансово-экономического положения.

5.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста - в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- проработавшим в организации более десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

5.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение работ в выходные и праздничные дни (кроме процессов, где невозможно приостановить работу);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

## **6. ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, применяются поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование (согласно Положению о премировании);
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Поощрения применяются руководителем самостоятельно или по представлению заместителей, руководителей структурных подразделений.

6.3. Поощрения объявляются приказом директора под расписку награждаемому сотруднику.

6.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам, а так же наградам иных учреждений и организаций.

6.5. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку работника.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами в области охраны труда обязуется:

- создавать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- организовать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и медицинских мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приложению № 3 к настоящему договору;

- оплачивать за счет средств учреждения первые три дня по листу временной нетрудоспособности работника;

- для всех поступающих на работу лиц, а так же работников, переводимых на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;

- обеспечить состояние рабочих мест работников в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, правилами безопасности и противопожарной защиты;

- применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании средства индивидуальной защиты работников;

- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду (а так же обеспечить её хранение и замену) другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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 согласно Приложению № 2 к настоящему договору;

- обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством о специальной оценке условий труда на рабочих местах;

- организовывать проведение 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- проводить вакцинацию, обязательную для работников учреждения в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставлять органам, осуществляющим государственный контроль (надзор) в области охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;

- обеспечивать расследование и учет в установленном действующим законодательством порядке несчастных случаев на производстве;

- обеспечивать 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;

- обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве;

- выполнять предписания должностных лиц, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленные законом сроки;

- проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- своевременно перечислять страховые взносы и другие обязательные платежи в размерах, определённых действующим законодательством Российской Федерации в Фонд социального страхования, Пенсионный, Обязательного медицинского страхования.

- ознакомлять работников с требованиями охраны труда;

- работникам, занятым на работах с вредными, тяжёлыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения трудового коллектива;

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- организовать контроль за выполнением соглашения по охране труда;

- организовать приобретение установок для обеспечения работников питьевой водой;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников, в том числе физкультурные паузы. Физкультурные паузы проводятся на рабочих местах или вблизи с ними 3-4 раза в течение восьмичасового рабочего дня продолжительностью 1-3 минуты. Упражнения, выполняемые во время физкультурной паузы, определяются работником самостоятельно в зависимости от ощущений признаков переутомления;

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные, периодические и иные медицинские обследования, обязательную вакцинацию.

7.3. Работодатель имеет право отстранить от работы работника, не прошедшего по его вине в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование, обязательную вакцинацию на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе (время прохождения обучения, медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, вакцинирования) без начисления заработной платы.

## **8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1. Контроль за выполнением договора осуществляется непосредственно сторонами.

8.2. Работодатель и представители трудового коллектива могут проводить совместные совещания по вопросам выполнения условий коллективного договора.

8.3. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

## **9. ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФЕКЦИИ**

9.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

- предоставление сотрудникам информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного тестирования на ВИЧ-статус и получения квалифицированной медицинской консультации;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на выявление ВИЧ-инфекции.

9.2. Недопускается дискриминация ВИЧ-инфицированных сотрудников.

9.3. Работник имеет право на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

9.4. Работодатель обязуется установить партнёрские отношения с клинико-диагностическим кабинетом Верхнесалдинской центральной городской больницы, который проводит тестирование и консультирование, а так же может предоставить информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы в городе и Свердловской области.

## **10. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ВИЧ-ИНФИЦИРОВАННЫМИ СОТРУДНИКАМИ**

10.1. Работники, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, не подлежат увольнению и могут выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

10.2. Работодатель обязуется обеспечить работникам, имеющим статус ВИЧ/СПИД инфицированных, разумное изменение условий труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуск по болезни, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Создать благоприятные рабочие условия для работников, имеющих статус ВИЧ/СПИД инфицированных, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои трудовые обязанности.

10.3. Работодатель принимает обязательство оказывать помощь ВИЧ/СПИД инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение информации по вопросам доступа к антиретровирусной терапии и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание материальной поддержки в соответствии с настоящим договором;
- оказание помощи в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и иные услуги ВИЧ/СПИД инфицированным гражданам (группы самопомощи, волонтерские, неправительственные организации и т.п.)

## **11. ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

11.1. Работодатель вправе направить работника (с его согласия) на обучение, повышение квалификации). Обучение может проводиться с отрывом (полностью или частично) или без отрыва от работы, собственными силами работодателя или с привлечением третьих лиц. Обучение может проводиться как на территории работодателя, так и вне места его нахождения, в том числе в другой местности.

11.2. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Отказ работника от повышения квалификации или специального обучения с итоговой аттестацией в случаях, когда оно необходимо в соответствии с действующим законодательством, может повлечь расторжение трудового договора.

11.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размере, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

11.4. Обучение работников проводится за счет средств работодателя. После прохождения обучения за счет средств работодателя работник обязан отработать в учреждении с момента окончания обучения:

- 1) при краткосрочных курсах (от 16 до 36 учебных часов) – не менее 3 месяцев;
- 2) при краткосрочных курсах (от 36 до 72 учебных часов) – не менее 6 месяцев;
- 3) при среднесрочном повышении квалификации (от 72 до 100 учебных часов) – не менее 9 месяцев;
- 4) при длительном повышении квалификации (от 100 до 144 учебных часов) – не менее 12 месяцев;
- 5) при длительном повышении квалификации (от 144 до 250 учебных часов и выше) – не менее 18 месяцев;
- 6) при получении среднеспециального образования за счёт работодателя – не менее 24 месяцев;
- 7) при получении высшего образования за счёт работодателя – не менее 60 месяцев.

11.5. Сроки, указанные в пункте 11.4 могут быть изменены как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения по соглашению сторон, оформляемому в письменной форме (дополнительное соглашение к трудовому договору или к ученическому договору).

11.6. В случае увольнения работника без уважительной причины до истечения срока, обусловленного договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, соглашением об обучении за счёт средств работодателя (ученический договор), работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Расчет производится в следующем порядке: стоимость обучения делится на число календарных дней, которые должны быть отработаны, после чего умножается на число календарных дней, оставшихся до конца срока.

11.7. Уважительными причинами, которые делают невозможным продолжение работы являются:

- 1) ликвидация учреждения;
- 2) сокращение численности или штата работников;
- 3) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- 4) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 5) смена места жительства;
- 6) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

7) 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;

8) смерть работника, признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

9) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано таковым решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

11.8. Обучение персонала включает в себя следующие виды:

1) обучение по долгосрочным академическим программам высших учебных заведений (заочные программы бакалавриата, специалистов, магистратура, аспирантура, докторантура);

2) обучение по специальным и многоуровневым краткосрочным программам учебных заведений (курсы, семинары, тренинги и т.п.).

3) обучение действием и обучение на рабочем месте, в т. ч. обучение вновь принятых в учреждение, обучение переведенных в другие структурные подразделения;

4) самообучение и саморазвитие (целенаправленное изучение профессиональной периодической литературы, выявление необходимых качеств и их самостоятельная выработка).

11.9. При обучении персонала используются две основные формы:

1) на рабочем месте, без отрыва от производства;

2) обучение с отрывом от работы (полностью или частично).

11.10. По форме обучение также делится на обучение по инициативе работодателя и обучение по инициативе работника:

1) при обучении по инициативе работодателя администрация берет на себя обязанность подбора учебных программ, преподавателя и учебного заведения, а также оплату за обучение работника;

2) при обучении по инициативе работника сотрудник сам подбирает учебное заведение и программы, по которым он проходит переподготовку.

В случае если интересы сотрудника в плане обучения совпадают со стратегическими планами работодателя по развитию данной категории персонала, учреждение может оказывать организационную и финансовую поддержку сотруднику.

11.11. Отношения работодателя и работника по заключению ученического договора регулируются главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

Предложения по внесению в коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, сформированную в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Разделы коллективного договора могут быть изменены и (или) дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров.

Дополнения и изменения, оформленные как приложение к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

Приложения к коллективному договору действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

12.2. В период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

В случае нарушения данного обязательства работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

12.3. При возникновении у работника и работодателя спора, связанного с выполнением условий коллективного договора, работник может обратиться за разрешением спорного вопроса в комиссию по разработке коллективного договора, вопросы между сторонами решаются путём переговоров.

При недостижении согласия между сторонами договора по отдельным вопросам они подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством.

12.4. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором под расписку.

12.5. Лица, виновные в нарушении условий коллективного договора и невыполнении обязательств по коллективному договору несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.6. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

12.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

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

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

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

12.8. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

12.9. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.10. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

12.11. Неотъемлемой частью настоящего договора являются его приложения:

- Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»;

- Приложение № 2 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, санитарной одеждой и санитарными принадлежностями государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»;

- Приложение № 3 Соглашение по охране труда государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района» на период 2024-2026 г.;

- Приложение № 4 Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»;

- Приложение № 5 Положение о премировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»;


- Приложение № 6 Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трёх календарных дней государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района»;

- Приложение № 7 Положение о критериях и показателях эффективности работы сотрудников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района» и порядке их применения;


- Приложение № 8 Перечень должностей и профессий, которым осуществляется выплата компенсационного характера за особые условия труда государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Верхнесалдинского района».

Подписи Сторон

Представитель трудового  
коллектива

 Ванников А.Г.

Директор

 Маслова А.И.