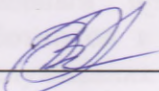


Представитель работников  
Председатель Совета трудового  
коллектива ГАУ «КЦСОН  
Пригородного района»

 О.С. Виноградова

16 марта 2021 г.

Представитель работодателя  
Директор ГАУ «КЦСОН  
Пригородного района»

 М.П. Поводырь

16 марта 2021 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 – 2024 годы

государственного автономного учреждения социального обслуживания  
населения Свердловской области «Комплексный центр социального  
обслуживания населения Пригородного района»

(ГАУ «КЦСОН Пригородного района»)

**ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

(протокол № 3 от 16 марта 2021)

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»

« 31 » 03 20 21 г.

Запись за № 9-К

г. Нижний Тагил

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ от 30.12.2001г. № 197 ФЗ (далее ТК РФ) с последующими изменениями и дополнениями к нему, внесенными Федеральными законами, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя в государственном автономном учреждении социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Пригородного района», сокращенное наименование -ГАУ «КЦСОН Пригородного района» (далее Центр) и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ – далее ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

1.2.1. Администрация учреждения, именуемая далее «Работодатель», в лице директора ГАУ «КЦСОН Пригородного района» Поводырь Маргариты Петровны, действующего на основании Устава, представляющей интересы учреждения (ст. 33 ТК РФ).

1.2.2. Работники ГАУ «КЦСОН Пригородного района», именуемые далее «Работники», в лице председателя Совета трудового коллектива (далее – СТК) ГАУ «КЦСОН Пригородного района» Виноградовой Ольги Сергеевны, действующего на основании Положения СТК, протокола № 3 Конференции трудового коллектива от 16 марта 2021, представляющей интересы работников (ст. 29 ТК РФ), в том числе членов первичной профсоюзной организации Центра.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной работе центра, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- формы, размера и системы оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции;
- занятости, повышения квалификации, переобучения, условия высвобождения работников;
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха работников, в том числе женщин и молодежи;
- гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроля над выполнением Коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников, порядка информирования работников о выполнении Коллективного договора;
- отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий Коллективного договора;
- другим вопросам, определенными сторонами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 рабочих дней после его подписания под роспись.

Председатель СТК обязуется разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий Коллективный договор сохраняет свои действия в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с директором Центра.

1.8. Настоящий Коллективный договор заключается на три года, вступает в силу с 16.03.2021 г. и действует по 15.03.2024 г.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. Изменения или дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся по соглашению сторон, подписавших данный Коллективный договор, после обсуждения на Конференции трудового коллектива. Исключение обязательств из Коллективного договора утверждаются на Конференции трудового коллектива.

1.11. Директор Центра в недельный срок обязуется рассматривать представления работников об имеющихся недостатках в выполнении условий Коллективного договора и давать мотивированный ответ в письменной форме.

1.12. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются обеими сторонами.

1.15. Стороны, подписавшие Коллективный договор, осуществляют контроль над его выполнением в пределах своих полномочий и несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## **Раздел 2. Оплата труда**

2.1. Основными источниками единого фонда оплаты труда выступают средства из областного бюджета, выделенные в форме субсидии на выполнение государственного задания, а также внебюджетные средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

2.2. Средства единого фонда оплаты труда расходуются в пределах сумм, выделенных на эти цели, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным директором и согласованным с Министерством социальной политики Свердловской области.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенных учреждению на оплату труда работников учреждения, субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также внебюджетных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Заработная плата выплачивается работодателем в денежной форме в валюте РФ (рублях).

2.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются следующие:

- первая часть (аванс) – не позднее 30 числа (февраль – 28 (29)) текущего месяца;

- вторая часть (окончательный расчет) – не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

2.6. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующими нормативными документами: Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственного учреждения Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области" (с изм. от 13.04.2017 № 36-ОЗ), Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП "О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области" (с изм. от 02.07.2020 № 446-ПП), Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 г. № 170-ПП "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области" (с изм. от 14.05.2020 № 315-ПП).

2.7. Работодатель устанавливает систему оплаты и стимулирования труда, в том числе оплату за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и в других случаях в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже величины прожиточного минимума оплаты труда установленного в РФ (ст. 133 ТК РФ).

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения повышаются на 25 процентов работникам учреждения, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждения, расположенных в сельской местности.

2.9. Работодатель обязан соблюдать условия оплаты труда, определенные трудовым договором, которые не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.10. Работодатель применяет ежемесячные выплаты компенсационного характера, установленные работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами.

Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента, устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений.

2.10.1. При определении размера выплаты за особые условия труда учитываются тип учреждения, а также должность и условия труда в указанном учреждении. Выплата за особые условия труда работникам в зависимости от типа учреждения сохраняется в учреждении, производится на основании утверждаемого ежегодно в учреждении перечня должностей работников, и составляет 30% от должностного оклада работника. Максимальный размер выплаты за особые условия труда устанавливается медицинскому дезинфектору, дезинфектору, медицинской сестре кабинета физиотерапии в размере 45%.

2.10.2. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 4% от должностного оклада работника. Компенсационная выплата работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным (присвоен класс 2 – допустимые условия труда), то выплата компенсационного характера не производится.

2.10.3. Районный коэффициент в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР" устанавливается к заработной плате.

2.10.4. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждений в соответствии со статьей 149 ТК РФ, в том числе:

1) Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ и производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Работникам учреждения производится доплата за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20 процентов части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов.

2) Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

2.11. Работодатель применяет ежемесячные выплаты стимулирующего характера, установленные работникам на определенный период, в пределах фонда оплаты труда.

2.11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.11.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах от оклада (должностного оклада), в том числе за:

1) обеспечение безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения;

2) обеспечение безотказной и бесперебойной работы программно-технических средств, а также информационных ресурсов учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

3) выполнение работником важных, сложных и срочных работ (участие в работе экспертно-квалификационных и иных комиссиях, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации; осуществление закупок товаров, работ и услуг конкурентными способами);

4) интенсивность труда выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

5) участие в региональных и федеральных пилотных проектах в сфере социальной защиты;

6) разработку, организацию и реализацию региональных и федеральных проектов, мероприятий и программ в сфере деятельности учреждения.

7) результативную работу по жизнеустройству получателей социальных услуг учреждения социального обслуживания населения;

8) результативную работу по организации обучения, труда и отдыха несовершеннолетних воспитанников обособленного подразделения учреждения социального обслуживания населения;

9) участие в методической работе;

10) отсутствие нарушений прав обслуживаемых;

11) умение оперативно принимать решения;

12) расширение спектра социальных услуг, оказанных населению;

13) отсутствие жалоб, влекущих дисциплинарное взыскание.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт учреждения с указанием оснований установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока ее выплаты.

С учетом фактических результатов работы работника учреждения и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

2.11.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

1) присвоение квалификационной категории (высшая, первая, вторая, третья) по результатам аттестации, в том числе по категориям:

высшая квалификационная категория – 20%;

первая квалификационная категория – 15%;

вторая квалификационная категория – 10%;

третья квалификационная категория – 5%.

2) награждение орденами, медалями, ведомственными наградами Российской Федерации за работу в сфере социальной защиты населения, культуры, образования и здравоохранения – в размере 15%;

3) присвоение почетного звания – в размере 15%.

4) наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения – в размере 15%.

5) наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса, в следующем размере:

в размере 10% - за наличие II класса;

в размере 25% - за наличие I класса.

6) при выполнении водителем автомобиля функции по перевозке клиентов учреждения при наличии I класса – в размере 70%. При этом выплата за наличие I класса не устанавливается.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение квалификационной категории устанавливается работнику учреждения в течение срока действия присвоенной ему квалификационной категории.

В случае отказа работника учреждения от очередной переаттестации выплата за качество выполняемых работ, за присвоенную ранее квалификационную категорию прекращается с момента истечения срока действия квалификационной категории.

Выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается только по основному месту работы.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий выплата за качество выполняемых работ, за присвоение почетного звания устанавливается по одному из почетных званий.

При наличии у работника учреждения нескольких оснований для осуществления выплаты проценты от оклада (должностного оклада) суммируются.

2.11.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;

2) в размере 30 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, приведен в приложении № 3 к Положению об оплате труда работников Центра (Приложение № 5 к настоящему Коллективному договору).

В случае превышения фонда оплаты труда выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы снижаются либо прекращаются.

2.12. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.13. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и работников учреждения устанавливаются:

- предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета

заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 6;

- предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, заместителей руководителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) в кратности от 1 до 5,4.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора учреждения, заместителя директора учреждения, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

2.14. Оплата ежегодных отпусков производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.15. Обеспечивается государственная ежемесячная компенсационная выплата по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, родившимся до 1 января 2020 г., в порядке, действовавшем до вступления в силу постановления Правительства РФ от 19.11.2020г. № 1884, которая выплачивается в размере 50 рублей плюс районный коэффициент родителю или лицу его заменяющему, осуществляющему уход за ребенком в данный период по заявлению по месту работы о предоставлении отпусков по уходу за ребенком до 1,5 лет и до 3 лет и копии свидетельства о рождении ребенка.

2.16. Трудовые отношения с работниками оформляются трудовым договором на условиях эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

В отношении каждого работника уточнены и конкретизированы его трудовая функция, установлен размер вознаграждения в процентном выражении, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда, установленный на определенный срок.

Условия и размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и внебюджетной деятельности учреждения и устанавливаются Положением об оплате труда работников Центра (Приложение № 5).

С работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, вышеперечисленные изменения и дополнения условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением.

2.17. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных законодательством РФ для организаций, финансируемых из бюджета.

2.18. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, имеющие государственную



аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

2.19. Оплата пособий по временной нетрудоспособности, по уходу за детьми-инвалидами, по уходу за детьми в возрасте 1,5 лет и других социальных пособий в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» производится из средств социального страхования.

2.20. Увеличение оплаты труда работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Правительства РФ и субъектов РФ о повышении оплаты труда работников государственных учреждений.

2.21. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переходом на работу в другую местность, а также в иных случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ или простое (ч.3 ст.157 ТК РФ));

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ст.77 или п.1,2 ст.81, п.1,2,5,6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части 2 ст.137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключение случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в неисполнении норм труда (ч.3 ст.155ТК РФ) или простое (ч.3 ст.157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст.137 ТК РФ).

2.22. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, профессиональная подготовка и переподготовка**

3.1. Работодатель на основании Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016г. № 584, Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29.09.2016г. № 2042-р применяет в организации профессиональные стандарты.

3.2. Если законодательством РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена законодательством РФ, применяются в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

3.3. Работодатель в пределах средств из областного бюджета, выделенных в форме субсидии на выполнение государственного задания на данную статью расходов, обязуется осуществлять меры по своевременной и качественной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

- по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- по повышению квалификации и аттестации специалистов по социальной работе согласно подпункта 3 части первой статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» процедурой подтвержденной положением профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, является независимая оценка квалификации.

3.4. В соответствии с пунктом 3 статьи 1 указанного федерального закона иной порядок проведения оценки квалификации работников может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если в отношении таких категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации определены особенности регулирования труда в соответствии с локально-нормативными актами Центра.

3.5. Проведение аттестационных мероприятий на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе является правом работодателя, а в случаях, предусмотренных законом, его обязанностью. Указанное распространяется и на аттестацию на присвоение квалификационной категории, целью которой является определение соответствия уровня профессиональной компетентности, достигаемых результатов деятельности работников требованиям по квалификационным категориям. Работодатель вправе самостоятельно проводить аттестацию работников с присвоением квалификационной категории по повышению квалификации и аттестации медицинских работников Приказ Министерства здравоохранения РФ от 23 апреля 2013 г. № 240н «Прохождение медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

3.6. Работодатель с учетом пожеланий и запросов профессионального роста работника, мотивированного мнения профкома или Совета трудового коллектива определяет формы, место, сроки повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и должностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.7. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, в котором, в том числе, определяются гарантии и компенсации (часть 2 ст. 197 ТК РФ).

### 3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Предоставлять возможности для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года, в пределах средств из областного бюджета, выделенных в форме субсидии на выполнение государственного задания на данную статью расходов.

3.8.2. Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после выхода их из указанных отпусков.

3.8.3. Работодатель обязан обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.8.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном ст. 196 ТК РФ.

3.9. При появлении угрозы массового сокращения численности или штата работников работодатель по согласованию с выборным органом Совета трудового коллектива принимает следующие меры:

3.9.1. Ограничивает или временно прекращает прием новых работников;

3.9.2. Ограничивает или отказывается от привлечения к работе совместителей, временных работников;

3.9.3. Вводит неполное рабочее время для отдельных работников (с их согласия);

3.9.4. Предусматривает поэтапное освобождение работников;

3.9.5. Организует переподготовку по необходимости за счет средств территориальной службы занятости, путем заключения с ней договора на обучение и трудоустройство работника на другом предприятии;

3.9.6. Проводит внутреннее перемещение работников;

3.9.7. Предоставляет преимущественное право работы в Центре при появлении вакансий работникам, попавшим под сокращение.

3.10. В случае возникновения массового сокращения численности или штата работников работодатель Центра:

3.10.1. Ставит об этом в известность профком и выборный орган Совета трудового коллектива в срок не позднее, чем за 3 месяца до предполагаемого сокращения;

3.10.2. Предоставляет лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе представляется работниками с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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 него постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя, трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

3.12. Работникам, увольняемым по сокращению численности, работодатель обязан предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

Гарантируется, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- инвалиды по общему заболеванию.

3.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращении численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие (ст. 178 ТК РФ).

3.14. В случае расторжения трудового договора с директором учреждения, его заместителей и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.2. Работникам Центра устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (ст. 91, 100 ТК РФ), за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, являющимся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), а также женщинам, работающим в сельской местности – не более 36 часов в неделю (п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13-00 до 13-48 часов, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ).

Общими выходными днями в Центре считаются суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни сокращается на один час.

4.2. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сменный режим работы по следующим графиками:

4.3.1. График «сутки через трое». Продолжительность одной рабочей смены - 24 часа (с 08.00 одних суток до 08.00 следующих суток) с перерывом на обед не более 2-х часов по гибкому графику. Время обеденного перерыва в рабочее время не включается и не оплачивается.

4.3.2. График «два выходных дня после двух рабочих дней»:

4.3.2.1. Продолжительность одной рабочей смены – 11 часов (с 8.00 до 20.00) с перерывом на обед – не более 1 часа по гибкому графику. Время обеденного перерыва в рабочее время не включается и не оплачивается.

4.3.2.2. Продолжительность одной рабочей смены – 11 часов (с 8.00 до 19.30) с перерывом на обед – не более 30 минут по гибкому графику. Время обеденного перерыва в рабочее время не включается и не оплачивается.

4.3.3. График «два выходных дня после одного рабочего дня». Продолжительность одной рабочей смены – 13 часов (с 8.00 до 22.00) с перерывом на обед – не более 1 часа по гибкому графику. Время обеденного перерыва в рабочее время не включается и не оплачивается.

4.3.4. График «два выходных дня после одного рабочего дня». Продолжительность одной рабочей смены – 15 часов (с 17.00 до 09.00) с перерывом на обед – не более 1 часа по гибкому графику. Время обеденного перерыва в рабочее время не включается и не оплачивается.

4.4. Выходные дни при сменном режиме работы предоставляются по графику сменности.

Продолжительность работы в таком режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы устанавливается графиком, утверждаемым работодателем, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за расчетный период.

График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Для данной категории работников введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – календарный год.

Данным работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время в размере 20% части должностного оклада за час работы работника (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. №554). Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени, в соответствии с производственным календарем.

4.5. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.6. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника согласно ст. 312.4 ТК РФ определяются его трудовым договором.

4.7. В каникулярное время педагогические работники привлекаются работодателем к работе с детьми в оздоровительных лагерях.

4.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Центра и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.9. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего и холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.

Сверхурочная работа регламентируется действующим трудовым законодательством. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, указанных в ст. 113 ТК РФ.

4.10. Отпуска работникам предоставляются по составленному не позднее, чем за две недели до наступления календарного года графику отпусков (ст. 123 ТК РФ). Работодатель доводит до сведения всех работников учреждения утвержденный график ежегодных отпусков под роспись. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При этом на момент ухода в отпуск работодатель производит полный расчет и оплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

4.11. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска-28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

4.11.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск работающим инвалидам – 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.11.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.11.3. Педагогу дополнительного образования (при его наличии) по основному месту работу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и составляет 56 календарных дней.

4.11.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, чей ежегодный отпуск составляет 28 календарных дней предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, продолжительность которого составляет 3 календарных дня. Данный отпуск может быть использован вместе с очередным отпуском (ст. 119 ТК РФ, ст. 101 ТК РФ).

4.12. Работодатель может в соответствии с законодательством по письменному заявлению работника предоставлять отпуска без сохранения заработной платы.

Обязательными к предоставлению являются дополнительные отпуска по личным заявлениям работников:

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее трех календарных дней. Список должностей с ненормированным рабочим днем прописывается в ПВТР.

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению;



- женщинам, имеющим детей – школьников 1-4 классов, а также мужчинам, воспитывающим детей-школьников без матери - 1 сентября на целый день;
- работникам без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до двух недель в течение года в удобное для них время;
- работникам без сохранения заработной платы на 3 дня в течение года по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов;
- одинокой матери; женщине (мужчине), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без отца или матери, продолжительностью до 14 календарных дней в течение года без сохранения заработной платы в удобное для них время;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в течение года без сохранения заработной платы;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в течение года без сохранения заработной платы.
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию — до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям, детям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

4.13. Право на использование ежегодного отпуска в первый год работы возникает по истечении 6-ти месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). По истечении 6-ти месяцев непрерывной работы ежегодный отпуск в первый год работы может быть предоставлен работнику за фактически отработанное время либо полностью по согласованию с директором.

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.15. Работодатель предоставляет отпуск Работнику в соответствии и порядком, установленным статьями 114-128 ТК РФ.

4.16. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

4.17. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, 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. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не 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)).

## **Раздел 5. Охрана труда**

5.1. Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

5.1.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений;

5.1.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

5.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;

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

5.1.5. Выдачу своевременно и бесплатно работникам, которым в связи с особенностями выполнения трудовых функций, необходима специальная одежда, средства индивидуальной защиты прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия и специальный инвентарь в соответствии с установленными нормами законодательством РФ согласно Приложению № 3 и Приложению № 4 к Коллективному договору.

В случае увольнения Работника ранее окончания срока эксплуатации специальной одежды, индивидуальных средств защиты и специального инвентаря, работник обязан вернуть полученную специальную одежду и специальный инвентарь Работодателю, либо возместить остаточную стоимость в кассу Учреждения или путем удержания из заработной платы на основании личного заявления работника.

5.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки требований охраны труда;

5.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- 5.1.8. Организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 5.1.9. Проведение специальной оценки труда с последующей сертификацией организацией работ по охране труда не реже 1 раза в 5 лет;
- 5.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка и время прохождения медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- 5.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 5.1.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средства индивидуальной защиты;
- 5.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 5.1.14. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 5.1.15. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;
- 5.1.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 5.1.17. Выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов государственного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- 5.1.18. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 5.1.19. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

5.1.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников в соответствии с действующим законодательством РФ;

5.1.21. Условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ;

- предоставлять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- запланировать мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.22. Выделение на мероприятия по охране труда средств в виде 0,2 процента от суммы затрат на производство услуг (ст. 226 ТК РФ).

5.1.23. Обеспечение работников по месту работы производственными и бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами;

5.1.24. Периодический контроль и техническое обслуживание множительной техники специалистами.

5.1.25. Ежегодное проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников ГАУ «КЦСОН Пригородного района».

5.1.26. Проведение мероприятий в рамках реализации программы «нулевого травматизма» в соответствии с подпрограммой «Управление охраной труда и развития социального партнерства» государственной программой «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.03.2013 № 1272 –ПП, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

## **Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

6.1. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

- 2) при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Свердловской области;

- 3) в связи с празднованием Дня социального работника;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55 лет для женщин, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения);

6.1.1. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением об оплате труда учреждения (Приложение № 5 к Коллективному договору), принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения представительного органа работников учреждения.

6.2. Материальная помощь выплачивается согласно Положению о выплате материальной помощи работникам учреждения (Приложение № 5 к Положению об оплате труда учреждения) по следующим основаниям:

1) смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2) при наступлении непредвиденных событий, таких как утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств, требующих значительных затрат денежных средств, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

3) тяжелое заболевание работника (или несчастный случай), требующее продолжительного лечения и/или дорогостоящих лекарственных препаратов, и/или необходимых продуктов питания;

4) в иных трудных ситуациях работников учреждения.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности представительного органа Совета трудового коллектива**

Работодатель обязуется:

7.1. На период проведения заседания безвозмездно предоставлять представительному органу Совета трудового коллектива (далее СТК) оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

7.2. Предоставлять в установленном порядке представительному органу Совета трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и установление контроля над соблюдением Коллективного договора.

7.3. Предоставлять представительному органу Совета трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Предоставлять для этой цели помещения в согласованные сроки.

## **Раздел 8. Права и обязанности представительного органа Совета трудового коллектива**

8.1. Члены СТК обязаны действовать, не нарушая действующее законодательство.

8.2. Члены СТК уполномочены вести переговоры и решать вопросы от лица трудового коллектива.

8.3. В соответствии с компетенцией, установленной настоящим Положением, СТК имеет право:

- на мотивированное мнение по локальным нормативным актам учреждения (ПВТР, положение об оплате труда, положение о компенсационных выплатах, положение о выплатах стимулирующего характера, положение о премировании работников, определение показателей результативности и эффективности работы для распределения стимулирующих выплат, другим документам, содержащим нормы трудового права);

- вносить предложения администрации учреждения, работодателю (директору учреждения) и получать информацию о результатах их рассмотрения;

- Все члены СТК, а также привлеченные специалисты, имеют правовую защиту и пользуются правами согласно Конституции РФ, Трудовому кодексу РФ, законам, подзаконным актам РФ, внутренним (локальным) актам учреждения.

## **Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом общеобразовательного учреждения, региональным и территориальным соглашениями, Коллективным договором.

9.1. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

9.2. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и даёт мотивированный ответ.

9.3. Работодатель представляет профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний; содействует профсоюзному комитету в использовании информационной системы для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнению коллективного договора, регионального и территориального соглашений.

9.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюзов, а также других Работников не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора перечисление с расчетного счёта Центра на расчетный счёт профсоюзной организации средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности Центра и принимается во внимание при поощрении работников.

9.5. Представители первичного профсоюзного органа имеют право избираться в состав комиссий: аттестационной, комиссии по охране труда и др

9.6. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации.

9.7. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

9.8. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации Центра, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, членов профкома, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

## **Раздел 10. Обязательства первичной профсоюзной организации**



10. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

10.2. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровление работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

10.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с продолжительной болезнью или несчастным случаем в семье, и другими обстоятельствами.

10.4. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении санаторных путёвок.

10.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Центре.

10.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий Работников.

### **Раздел 11. Заключительные положения**

11.1. Изменения и дополнения Коллективного договора, срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. Стороны договорились урегулировать:

- индивидуальные трудовые споры в комиссии по трудовым спорам;
- индивидуальные трудовые споры согласно порядку, установленному Трудовым кодексом РФ.

11.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению трудового спора путем организации проведения забастовок.

11.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами обязуется один раз в квартал информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, важнейших организационных и других изменениях.

11.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

11.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором под роспись.

11.9. Настоящий коллективный договор включает в себя следующие приложения:

- Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение № 2 – План мероприятий по охране труда;
- Приложение № 3 – Перечень должностей для бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;
- Приложение № 4 – Положение об обеспечении работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами с Приложениями;
- Приложение № 5 – Положение об оплате труда с Приложениями.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 14 (всего 14 листов)

Должность Решительный директор

подпись

16

судья

20

сентября

1917

года

М.П.

Свердловской

Областной

Суд

Свердловской

Областной

Суд

Свердловской

Областной

Суд

Свердловской

Областной

Суд

Свердловской

Областной