

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного учреждения
«Областной санаторно - реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Лесная сказка» (город Дзержинск)»
на 2024 - 2027 годы**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Областной санаторно реабилитационный центр для несовершеннолетних «Лесная сказка» (город Дзержинск)» (далее Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. (ст. 40 ТК РФ).

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Государственного бюджетного учреждения «Областной санаторно- реабилитационный центр для несовершеннолетних «Лесная сказка» (город Дзержинск)» Занегиной Ольгой Николаевной.

Работники в лице представителя трудового коллектива Борисовой Ольги Николаевны.

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законом Нижегородской области «О социальном партнёрстве», в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы Центра.

1.2. Представитель трудового коллектива Центра (далее – представитель) является полномочным представителем интересов работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Представитель в своей деятельности содействует эффективной работе Центра.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем, а также иные вопросы, определённые сторонами (статья 41 ТК РФ).

1.5. Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.6. Утверждение коллективного договора осуществляется на собрании Работников Центра, подписывается директором Центра и представителем трудового коллектива Центра. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения к нему в 7-дневный срок направляются на уведомительную регистрацию.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (п.2. ст. 43 ТК РФ).

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.9. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Центра и его структурные подразделения.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Центра, изменении типа государственного учреждения, реорганизации Центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.11. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока реорганизации.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.14. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст. 43 ТК РФ).

1.15. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путём переговоров. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путём.

РАЗДЕЛ II

Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Об ответственности в обеспечении рабочего процесса и в выполнении производственных заданий.

2.1.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

2.2. Работники имеют право на:

2.2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

2.2.2. предоставлением им работы, обусловленной трудовым договором.

- 2.2.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормам требований охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
- 2.2.4. Своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.2.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.2.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.2.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.2.8. Объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 2.2.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
- 2.2.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 2.2.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.
- 2.2.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.2.13. Возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.2.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренными федеральными законами.

2.3. Работники обязаны:

- 2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.3.3. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.3.4. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников.
- 2.3.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.3.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя).

2.3.8. Содержать своё рабочее место в чистоте.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. требовать от работников исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил трудового распорядка.

2.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.4.6. Принимать локальные акты.

2.5. Работодатель обязан:

2.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.5.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.5.3. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда

2.5.4. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

2.5.5. Исключить или снизить до минимума возможность простоев, способствовать социальному развитию Центра.

2.5.6. Способствовать повышению оказания качества социальных услуг.

2.5.7. Обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности

2.5.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами

2.5.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ,

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

2.5.11. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5.12. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.13. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.5.14. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.5.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

2.5.17. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

2.5.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, и трудовыми договорами.

2.6. Представитель трудового коллектива обязуется:

2.6.1. Содействовать эффективной работе Центра.

2.6.2. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.6.3. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.6.4. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам.

2.6.5. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений.

2.6.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.6.7. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.6.8. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.6.9. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, протеста, изменения определённых сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников.

2.6.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.6.11. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.7. Представитель трудового коллектива имеет право:

2.7.1. Получать необходимую информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.

2.7.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

РАЗДЕЛ III

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счёт роста эффективности труда, увеличения

заинтересованности работников в результатах своего труда, внедрения режима экономии.

3.2. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

Оплата труда работников учреждения (в том числе руководителя учреждения, его заместителей, главной медицинской сестры и главного бухгалтера) включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

3.3. Работникам в целях поощрения за выполненную работу могут выплачиваться выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учётом личного вклада работника, размерами не ограничивается.
- за качество выполняемых работ, является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг и устанавливается ежемесячно, размер данной выплаты может составлять до 15 процентов должностного оклада;
- выплата за стаж непрерывной работы, устанавливается от 20 до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа, утверждённым постановлением Правительства Нижегородской области от 15.11.2008 года № 467.
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно в зависимости от сложности, напряжённости, интенсивности, трудоёмкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда. Размер данной выплаты может составлять до 30 процентов должностного оклада.

1.1. 3.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда на рабочих местах, производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
- выплата за работу в областном санаторно - реабилитационном центре для несовершеннолетних, в размере 20 % должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 % от должностного оклада, ставки заработной платы, в соответствии с Перечнем должностей (профессий) работников Учреждения, которые имеют право на установление указанной выплаты, утверждается министерство социальной политики Нижегородской области.
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно - территориальных образованиях без учета других повышающей и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться соглашением или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться соглашением или трудовым договором.

Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов), а так же в случаях, когда на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены) (ст. 153 ТК РФ)

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.

- доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере до 35 % должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Работодатель обязуется:

- 3.5. Осуществлять оплату труда работников Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «ОСРЦН г. Дзержинска»
- 3.6. Обеспечить минимальный размер заработной платы работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не ниже размера минимальной заработной платы в Нижегородской области (ст. 133.1 ТК РФ).
- 3.7. Проводить индексацию заработной платы в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467.
- 3.8. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в пределах утверждённой сметы и штатного расписания.
- 3.9. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивать из расчёта среднего заработка.
- 3.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
- 3.11. Зарботную плату выплачивать два раза в месяц:
заработную плату за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца;
заработную плату за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.
При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:
 - 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 произведённых удержаний;
 - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочем праздничным днём выплата заработной платы происходит накануне этого дня.

3.12. Заработная плата переводится в кредитную организацию на банковский счёт работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель несёт ответственность:

3.13. За нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

РАЗДЕЛ IV

Трудовой договор

4.1. Коллективный договор является основой для заключения трудового договора с работниками Центра.

4.2. Работодатель обязуется при приёме на работу знакомить Работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГБУ «ОСРЦН «Лесная сказка» (город Дзержинск)», инструкциями по охране труда, картами СОУТ, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью. Впоследствии знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью. (ст.15 ТК РФ)

4.3. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ.

4.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими нормативно-правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

- 4.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор
- 4.4. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под расписку в течение 3 дней со дня фактического начала работы.
- 4.7. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).
- 4.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О введении изменений существенных условий трудового договора. Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).
- 4.8. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72.2, ст. 74 Трудового кодекса РФ).
- 4.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.
- 4.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом или локальным актом Работодателя конфиденциальной информации и сведений ограниченного доступа, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытательный срок не может превышать трех месяцев. Для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – не более шести месяцев.
- 4.6. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ (ст. 59 ТК РФ).
- При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
- 4.7. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

4.8. Расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется ст. 80 ТК РФ.

4.9. Заменить на Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

4.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

4.10. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата Работников в первую очередь:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с временными, сезонными Работниками, совместителями, а также по вакантным должностям.

4.11. Работодатель обязуется уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала (создать комиссию на паритетных началах). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, и предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. При массовом увольнении Работников Работодатель обязан уведомить представителя трудового коллектива – за 3 месяца до начала мероприятия. Критерии массового увольнения в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 % и более - в течении трех месяцев;
- 15 % и более в течении шести месяцев;
- 20 и более % - в течении года.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); проработавшие в Центре свыше 10 лет;
- беременные женщины, женщины имеющие ребёнка в возрасте до трёх лет, одинокие матери, воспитывающие ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка - ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, родитель (иной законный представитель ребёнка), являющийся единственным кормильцем ребёнка инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях.

4.13. При сокращении численности или штата, не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.14. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за 2 месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка за счет бюджетных средств (ст. 180 ТК РФ) выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

4.15. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штата.

РАЗДЕЛ V

Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Областной санаторно - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Лесная сказка» (город Дзержинск)», утверждёнными Работодателем с учётом мнения Представителя трудового коллектива 30.09.2021 г. приказ № 397, а также графиками сменности, составленными с учётом мнения Представителя трудового коллектива.

5.1. Для некоторых работников устанавливается ненормированный рабочий день (Приложение 1)

5.2. Для административно - хозяйственного персонала, заведующих отделениями (стационарное отделение социально - педагогической реабилитации, отделение социально - психологической реабилитации, отделения медико - социальной реабилитации и санаторного лечения) устанавливается ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 ч. в неделю). Начало работы – 8.00. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 13 часов 00 минут до 13 часов 48 минут, продолжительностью 48 минут. Окончание работы – 17 часов 00 минут. Окончание рабочего дня в пятницу в 16 часов 00 минут. Выходные дни – суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

- Водители - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, либо сменный режим работы. Условия данного соглашения закрепляются в трудовом договоре между Работником и Работодателем.

Рабочее время водителей регламентируется Приказом Министерства транспорта РФ от 16.10.2020 г. № 424 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей".

- Сторожа, поварам, подсобным рабочим устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графика сменности.

Продолжительность рабочей смены сторожей 23 часа, с 08-00 до 08-00, перерыв на обед один час. Продолжительность рабочей смены поваров, подсобных рабочих составляет 12 часов с 07-00 до 20 - 00 перерыв на обед 1 час.

5.3. Отделение медико - социальной реабилитации и санаторного лечения:

- врач - педиатр, врач - специалист, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по массажу - пятидневная рабочая неделя (39 ч. в неделю). Начало работы 08-00. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 13-00 до 13-48. Окончание работы в 16-48. Окончание рабочего дня в пятницу в 15-48. Выходные дни - суббота, воскресенье. Либо скользящий график. Условия данного соглашения закрепляются в трудовом договоре между Работником и Работодателем.

- медицинская сестра диетическая, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра процедурная - пятидневная рабочая неделя (39 ч. в неделю). Начало работы 08-00. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 13-00 до 13-48. Окончание работы в 16-48. Окончание рабочего дня в пятницу в 15-48. Выходные дни - суббота, воскресенье.

- медицинская сестра палатная (постовая) - сменный режим работы - 39 ч. в неделю. Продолжительность рабочей смены составляет:

- 24 ч. с 08-00 до 8-00, с отдыхом и приёмом пищи в рабочее время.

5.4. Отделение социально - психологической реабилитации:

- социальный педагог, педагог - психолог - пятидневная рабочая неделя (36 ч. в неделю). Начало работы 08-00. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 13-00 до 13-48. Окончание работы в 16-12. Окончание рабочего дня в пятницу в 15-12. Выходные дни - суббота, воскресенье.

- специалист по социальной работе - пятидневная рабочая неделя (40 ч. в неделю). Начало работы 08-00. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 13-00 до 13-48. Окончание работы в 17-00. Окончание рабочего дня в пятницу в 16 -00. Выходные дни - суббота, воскресенье.

5.5. Стационарное отделение социально - педагогической реабилитации:

- воспитатели - сменный режим работы 30 ч. в неделю. Продолжительность смены составляет 24 ч. с 08-00 до 8-00, с отдыхом и приёмом пищи в рабочее время.

- педагог - организатор - пятидневная рабочая неделя (36 ч. в неделю) с двумя выходными днями, либо скользящий график. Условия данного соглашения закрепляются в трудовом договоре между Работником и Работодателем.

- педагог - дополнительного образования - пятидневная рабочая неделя (18 ч. в неделю) с двумя выходными. Начало работы в 08-00. Окончание рабочего дня 11-36. Либо скользящий график. Условия данного соглашения закрепляются в трудовом договоре между Работником и Работодателем.

- музыкальный руководитель - пятидневная рабочая неделя (24 ч. в неделю) с двумя выходными. Начало работы в 08-00. Окончание рабочего дня 12-48. Либо скользящий график. Условия данного соглашения закрепляются в трудовом договоре между Работником и Работодателем.

- инструктор по физической культуре - пятидневная рабочая неделя (30 ч. в неделю). Начало работы в 08-00. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в период с 13-00 до 13-48. Окончание работы в 15- 48. Окончание рабочего дня в пятницу в 14-48. Выходные дни - суббота, воскресенье.

Сотрудникам, работающим по графику сменности, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью учётного периода один месяц. Режим сменности устанавливается графиком работы.

Полное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.6.Работникам, работающим в графике сменности запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственно руководителю, который обязан незамедлительно принять меры к замене сменщика другим работником.

5.7.Работа по совместительству производится по инициативе работника или по инициативе Работодателя.

5.8.По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить работнику работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности, должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В течение одного месяца (другого отчётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в случаях:

- для выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

5.9.Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством. Привлечение к сверхурочным работам допускаются с письменного согласия работника, но не более 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 ч в год. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника. (ст. 113 ТК РФ).

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.

5.11. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета организации, а также с учётом необходимости обеспечения нормального хода работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до его начала и доводится до сведения всех работников. (ст. 123 ТК РФ)

5.12. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков составляет:

- директор - ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- заместитель директора по социально - реабилитационной работе, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, заведующие отделениями медико - социальной реабилитации и санаторного лечения, социально - психологической реабилитации, стационарного отделения социально - педагогической реабилитации – ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- повар – ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- педагог-психолог, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог - организатор - ежегодный удлинённый основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней за особый характер работы (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466);
- медицинский работник – ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней (Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. (ред. от 29.05.1991.);
- специалист по социальной работе – ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней ;
- всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

-работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Другие работники – ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней.

5.13.Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для сотрудника время предоставляется:

- работники в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ)
- женщинам - перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него;
- мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам
- награжденным знаком «Почетный донор России»;
- одиноким родителям (опекунам), воспитывающим одного и более детей в возрасте до 12 лет;
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России", "Почетный донор СССР";
- участники и ветераны боевых действий;
- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска — в удобное для работника время в течение текущего рабочего года либо в следующем рабочем году путем присоединения к отпуску.

5.14.Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-

инвалида до 18 лет), а также лицом, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

-по соглашению между Работником и Работодателем.

При необходимости работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

5.15.В случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на работе Центра, полагающийся Работнику по графику отпуск может быть с его согласия перенесён на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ).

5.16.Работодателю запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств.

5.17.Если Работодатель нарушает утверждённый график отпусков, Работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд).

5.18. В соответствии со ст. 128, ст. 263 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

-с бракосочетанием работника - до 5 календарных дней;

-с рождением ребёнка (отцу) - до 5 календарных дней;

-со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;

-со свадьбой детей – до 2 календарных дней;

-с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

-с началом учебного года в школе (родителям или законным представителям детей, обучающихся в начальной школе с 1 по 4 класс) – 1 календарный день;

-с выпускным вечером у ребёнка, оканчивающего общеобразовательное учреждение – 1 календарный день;

-с проводом сына в армию – 1 календарный день.

-в иных случаях, предусмотренных ТК РФ

РАЗДЕЛ VI

Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

6.1.2. Не расторгать трудовой договор с беременной женщиной, за исключением ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (3 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.1.4. Заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять Представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Сообщать информацию о возможном массовом высвобождении работников в органы службы занятости не менее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

6.2.2. Распространять на работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, условия и льготы по оплате труда.

6.2.3. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Центр и занятие открывшихся вакансий.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Направлять работников на курсы повышения квалификации.

6.3.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, подготовки кадров высшей квалификации, с получением среднего профессионального образования и поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно – заочной форме обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются согласно статей 173-177 Трудового кодекса РФ.

6.4. Представитель трудового коллектива обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

6.4.2. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

РАЗДЕЛ VII

Улучшение условий и охраны труда работников

В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников, профилактики травматизма и профессиональной заболеваемости

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1.2. Внедрить и непрерывно совершенствовать Систему управления охраной труда

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда (приложение 2).

7.1.4. Проводить обучение, инструктажи и проверку знаний по охране труда и пожаробезопасности, по безопасным методам и приёмам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим, проведение стажировки на рабочем месте с включением времени обучения в рабочее время.

7.1.5. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, пожарной безопасности и ЧС.

7.1.6. В складских, производственных, административных и общественных помещениях обеспечить наличие табличек с номером телефонов для вызова пожарной охраны.

7.1.7. Обеспечить наличие звуковой сигнализации для оповещения сотрудников и воспитанников при пожаре, телефонной связи, а также запасов воды для целей пожаротушения.

7.1.8. Обеспечить выполнение требований, предусмотренных статьей 6 Федерального закона «Об ограничении курения табака»: запрещается курение на территории и в помещениях учреждения.

7.1.9. Обеспечить размещение знаков пожарной безопасности «Курение табака и пользование открытым огнем запрещено».

7.1.10. Обеспечить учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

7.1.11. Разработать схемы и инструкции по эвакуации сотрудников и воспитанников, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

7.1.12. Довести схемы и инструкции по эвакуации до сотрудников и воспитанников.

7.1.13. Организовать и проводить тренировки по эвакуации сотрудников и воспитанников.

7.1.14. Осуществлять систематические осмотры территории учреждения по обеспечению на ней пожар безопасной обстановки.

7.1.15. Организовать проведение ежегодных периодических медицинских осмотров для всех сотрудников Центра за счет Работодателя.

7.1.16. Обеспечить: своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (приложение № 3);

7.1.17. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе беременных в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.18. Обеспечить деятельность специалиста по охране труда на штатной основе.

7.1.19. Организовать периодический контроль за состоянием охраны и условий труда на рабочих местах, правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты с принятием необходимых мер по улучшению условий труда по результатам контроля, учитывать результаты контроля при оценке эффективности деятельности руководителей подразделений.

7.1.20. Вести пропаганду вопросов охраны труда, обеспечивать подразделения инструкциями по охране труда, наглядными пособиями по охране труда, приобретать нормативно - техническую литературу по охране труда, проводить «Дни охраны труда» и др.

7.1.21. Обеспечить выполнение требований законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения и обязательных требований в области охраны окружающей среды.

7.1.22. Принимать на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию, обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Осуществляют мероприятия, направленные на профилактику производственного травматизма, профессиональной и иной связанной с трудовой деятельностью заболеваемости, пожарной безопасности.

7.2.2. Формируют комиссию по охране труда из представителя Работодателя и представителя трудового коллектива и обеспечивают эффективную работу по следующим направлениям:

- контроль за выполнением настоящего раздела Коллективного Договора и Соглашения по охране труда;
- контроль расходования финансовых средств на обеспечение безопасности труда, пожарной безопасности;
- анализ существующего состояния условий и охраны труда, пожарной безопасности;
- контроль условий и охраны труда и реализация его результатов;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам льготах и компенсациях.

7.2.3. Обеспечивают условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива при осуществлении ими общественного контроля.

7.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

- 7.3.1. Организовывать выборы уполномоченных лиц по охране труда, осуществление общественного контроля уполномоченными по охране труда, участие представителей трудового коллектива и уполномоченных по охране труда в работе Комитета (Комиссии) по охране труда.
- 7.3.2. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 7.3.3. Организовывать проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в учреждении, при этом обращать особое внимание на наличие и исправность автоматических средств оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации сотрудников и воспитанников.
- 7.3.4. Принимать участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, воспитанников к действиям при возникновении пожара.
- 7.3.5. Осуществлять контроль за выдачей Работникам, сертифицированной спецодежды и обуви.
- 7.3.6. Обеспечивать внедрение современных форм анализа состояния условий труда и мотивации персонала на безопасный труд, в том числе проведением собраний, опросов, конкурсов, анкетирования и поведенческого аудита.
- 7.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требует от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.
- 7.3.8. Защищать права и интересы работников в случае нарушения законодательства о труде и охране труда, а также пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, в том числе в судебных органах.
- 7.3.9. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации.
- 7.3.10. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации.
- 7.3.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров Работников организаций.

РАЗДЕЛ VIII

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Материальная помощь.

8.1.Работодатель имеет право:

8.1.1. При наличии экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь работникам ГБУ «ОСРЦН «Лесная сказка» (город Дзержинск)» по согласованию с Представителем трудового коллектива в случаях:

- достижения работником общеустановленного возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости – 5000 рублей;
- на лечение работника - 5 000 рублей при наличии подтверждающего документа (медицинское заключение, справка), документа подтверждающего расходы;

- к отпуску - в размере одного должностного оклада. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Центра при условии экономии фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи при предоставлении отпуска в год приёма на работу производится пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года.

- утраты личного имущества в результате пожара, стихийных бедствий в размере одного должностного оклада на основании справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы;

- смерти работника - на основании копии свидетельства о смерти оказывается помощь в размере 5000 рублей.

- смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, детей и лиц, находящихся на иждивении) – на основании копии свидетельства о смерти оказывается помощь в размере 5000 рублей.

8.2.Работодатель должен:

8.2.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, на пенсионное страхование, социальное страхование, обязательное медицинское страхование в ИФНС и Фонд социального страхования

8.2.2.Организовать для работников комнаты (места) приёма пищи.

8.2.3.Проводить организационно - пропагандистскую работу в организации по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета.

8.3.Представитель трудового коллектива обязуется:

8.3.1.Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование.

8.3.2.Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

8.3.3.Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам.

8.3.4. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

8.3.5. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

8.3.6. В период действия коллективного договора при его выполнении Представитель трудового коллектива не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

РАЗДЕЛ IX

Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора (постоянно действующей комиссией), представителями соответствующих органов по труду.

9.1.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

9.1.3. Лиц, участвующих в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора в качестве представителей сторон, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт организации на срок не более 3-х месяцев в году.

9.1.4. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

РАЗДЕЛ X

Гарантии деятельности Представителя трудового коллектива

Работодатель обязуется:

Признать в соответствии с решением собрания работников организации Представителя трудового коллектива выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников организации.

РАЗДЕЛ XI

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

11.1.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.2.В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

11.3.Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.2.Работодатель обязуется:

11.2.1.Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомит с ним работников организации в течение 10 дней с момента его подписания а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.

Правоотношения распространяются с 1 декабря 2024 года.

Директор
ГБУ «ОСРЦН «Лесная сказка»
(город Дзержинск)»

 О.Н. Занегина
«09» декабря 2024 г.



Представитель трудового
Коллектива

 О.Н.Борисова
«09» декабря 2024 г.

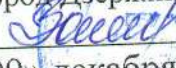
Приложение 1
к Коллективному договору
ГБУ «ОСРЦН «Лесная сказка» (город Дзержинск)»

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового
коллектива

 О.Н.Борисова
«09» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБУ «ОСРЦН «Лесная сказка»
(город Дзержинск)»

 О.Н.Запечина
«09» декабря 2024 г.



Перечень
должностей (профессий) работников
с ненормированным рабочим днём.

1. Директор
2. Заместитель директора по АХЧ
3. Заместитель директора по СРР
4. Главный бухгалтер
5. Заведующий стационарным отделением социально - педагогической реабилитации
6. Заведующий отделением медико - социальной реабилитации и санаторного лечения
7. Заведующий отделением социально - психологической реабилитации

Приложения к Коллективному договору

2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Перечень должностей работников, работа в которых дает право на сокращенную рабочую неделю (ПЕД. и МЕД).
4. Перечень должностей работников, работающих в условиях ненормированного рабочего дня, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
5. Перечень должностей работников, работающих во вредных условиях труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
6. Перечень должностей работников с доплатой за работу в ночное время