

От работников:
Председатель совета трудового
коллектива


_____ Е.А. Хрулева
«25» мая 2023г.

От работодателя:
Директор областного государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания «Социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних Заларинского
района»


_____ Е.В. Ушакова
«25» мая 2023г.



Коллективный договор

**Областного государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания
«Социально – реабилитационный центр
для несовершеннолетних Заларинского района»
на 2023 – 2026 гг.**

Принят на общем собрании
работников «Социально-реабилитационного центра для
несовершеннолетних Заларинского района»


ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в администрации МО «Заларинского района»
№ _____ «25» мая 2023 г.
Консультант по охране труда _____ С.Ф. Земляничкин

р.п. Залари

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) в Областном государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района» (далее - Учреждение),

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяется на всех работников. Настоящий Договор заключен в целях выполнения требований трудового законодательства, обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, предоставления более высокого уровня их социальной защищенности, а также повышения эффективности работы на основе социального партнерства, согласования взаимных интересов и исполнения принятых обязательств.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между Учреждением в лице его представителя – директора учреждения Ушаковой Надежды Владимировны, действующей на основании Устава учреждения, именуемый далее "Работодатель",

и работниками учреждения, в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива учреждения Хрулевой Елены Алексеевны, именуемые далее "Работники", действующие на основании статьи 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Совет трудового коллектива Учреждения, действующий на основании статьи 31 Трудового кодекса Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора (далее – Договора).

1.4. Работодатель признает Совет трудового коллектива Учреждения, в лице её, полномочного представителя работников Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района» (далее – ОГБУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района»), ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с действующим законодательством.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю над выполнением Договора ОГБУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района» на 2023-2026 г.г. (далее — Комиссии).

Вносимые изменения и дополнения в Договор не могут ухудшать положение работников (ст. 41, 44 ТК РФ).

1.6. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора, и заключения Договора, а также для организации контроля над его выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон в Учреждении создана комиссия в составе 13 человек.

1.7. Контроль хода выполнения Договора осуществляется Комиссией в объёме ее компетенции.

1.8. Для подведения итогов выполнения Договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.10. Нормы настоящего Договора, улучшающие положение работников устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ОГБУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района» (ст. 41 ТК РФ).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Договору и принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь принимаемых на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая», «Предоставления социальных услуг без обеспечения проживания» и др., внедрение инновационных технологий.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) (ст. ст. 57-59 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также настоящим Договором.

Работодатель должен полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения качества по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставления социальных услуг без обеспечения проживания», создания условий для внедрения передовых технологий в процессе их оказания;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально - техническими ресурсами и финансовыми средствами для исполнения трудовых обязанностей;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;

2.2.4. повышать материальное положение работников, выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), трудовыми договорами;

2.2.5. проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ);

2.2.6. предоставлять Совету трудового коллектива информацию о выполнении намеченных социально-трудовых показателей;

2.2.7. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.8. предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля над его выполнением;

2.2.9. предоставлять по требованию Совета трудового коллектива отчет о выполнении обязательств Договора, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, и т.д.);

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность Совета трудового коллектива;

2.2.11. сотрудничать с Советом трудового коллектива, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.12. соблюдать условия настоящего Договора, трудовых договоров с работниками;

2.2.13. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.14. учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.15. своевременно выполнять предписания Федеральных надзорных и контрольных органов, представления соответствующих Совета трудового коллектива по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.16. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами и настоящим Договором формах;

2.2.17. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.18. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

2.2.19. соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ, Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»).

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности ОГБУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района» присущими Совету трудового коллектива методами;

2.3.2. способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, повышению дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам

Договора, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с Советом трудового коллектива (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Договора;

2.3.7. в случае имеющихся на то оснований, выражать мнение Совета трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.3.8. представлять и защищать интересы работников в судебных органах, используя законные способы защиты прав и интересов работников (ст. 30 ТК РФ);

2.3.9. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения мероприятий по охране труда;

2.3.10. вносить предложения работодателю по совершенствованию управления Учреждением, ведению переговоров по выполнению обязательств настоящего Договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.11. участвовать в улучшении организации и нормировании труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.4 Работники обязаны:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, своевременно и качественно выполнять приказы и распоряжения Работодателя либо полномочных представителей Работодателя (директора и должностных лиц в пределах их компетенции) (ч. 2 ст. 21 ТК РФ), если они не противоречат требованиям по технике безопасности и охране труда.

2.4.2. соблюдать трудовую дисциплину в строгом соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в Учреждении, должностными инструкциями, трудовым договором (эффективным контрактом), а также соблюдать общепринятые нормы поведения в коллективе и воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности.

2.4.3. выполнять установленные нормы труда, порученную работу в строгом соответствии со своей квалификацией, качественно, в срок, исходя из высшей целесообразности достижения Учреждением успехов оказания услуг, от которых зависит как выполнение настоящего Коллективного договора, так и повышение материального уровня каждого Работника.

2.4.4. способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности, использовать передовой опыт в работе;

2.4.5. систематически повышать свою квалификацию; теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

2.4.6. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;

2.4.7. не разглашать служебную информацию, сведения связанные с персональными данными воспитанников - получателей социальных услуг, клиентов Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.9. бережно относиться к имуществу Учреждения, содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в чистоте

и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории Учреждения;

2.4.10. эффективно использовать технологическое оборудование, автотранспорт, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и др.;

2.4.11. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение должностных обязанностей и незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о случившемся;

2.4.12. содействовать сохранению имущества Учреждения (зданий, сооружений, оборудования, инвентаря (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), не предпринимать никаких действий, направленных или ведущих к порче, уничтожению или утрате имущества, незамедлительно сообщать и предупреждать Работодателя или непосредственного руководителя об опасности, угрожающей жизни или здоровью людей, либо сохранности имущества Работодателя;

2.4.13. в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (ст. 249 ТК РФ). Уважительными причинами увольнения считаются: болезнь, препятствующая продолжению работы, необходимость ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения) и выход на пенсию;

2.4.14. возместить работодателю причиненный прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате обстоятельств непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.4.15. соблюдать все правила по охране труда и производственной безопасности, включая инструкции и предписания, а также не предпринимать никаких действий нарушающих безопасность труда других лиц.

2.4.16. соблюдать Кодекс этики и поведения работников Учреждения, соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права других работников (Приложение 1).

2.4.17. поддерживать социальную стабильность Учреждения, а в случаях возникновения конфликтных ситуаций, использовать все возможные меры для их устранения.

2.4.18. работодатель имеет право направлять на медицинское освидетельствование (в здравпункт Учреждения, или иное медицинское учреждение) на предмет алкогольного, наркотического или токсического опьянения, задержанных по подозрению в таком опьянении, непосредственно в рабочее время. При отказе от обследования Работник не может быть допущен к выполнению своих обязанностей.

В случае отрицательного результата обследования в медицинском учреждении на предмет опьянения расходы на обследование несет Работодатель, при положительном результате - Работник.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами;

- 2.5.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 2.5.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;
- 2.5.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами;
- 2.5.6. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Договором порядке.

2.6. Совет трудового коллектива имеет право:

- 2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и экономическим вопросам, в частности по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- 2.6.2. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, Федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим Договором;
- 2.6.3. вносить по этим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях работодателя при их рассмотрении;
- 2.6.4. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.5. оказывать информационно - методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам учреждения.

2.7 Работник имеет право на:

- 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами;
- 2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и настоящим Договором;
- 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.7.6. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.7.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- 2.7.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.7.9. участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами и настоящим Договором формах;
- 2.7.10. на информацию о выполнении настоящего Договора;
- 2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;
- 2.7.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;
- 2.7.14. работник имеет иные права, установленные законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ (ст. 16, 57 ТК РФ).

Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, как на определенный, так и на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

3.2.2. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, выполнение трудовой функции дистанционно, трудовые отношения при смене собственника имущества, изменение подведомственности Учреждения, реорганизация Учреждения, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных ст. ст. 72 – 76, гл. 49.1 ТК РФ;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора (гл. 12 ТК РФ);

3.2.4. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;

3.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

3.2.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.7. производить расторжение трудового договора, в соответствии с ТК РФ;

3.2.8. определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации кадров, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от работы, а также о направлении работников на переподготовку для нужд Учреждения;

3.2.9. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

3.3. Совет трудового коллектива обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Совета трудового коллектива (ст. 373 ТК РФ);

3.3.3. обеспечивать защиту и представительство работников – членов Совета трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, а так же условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Работа в течение двух смен запрещена.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной рабочей смены при 40-часовой рабочей неделе составляет 8 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), кроме работников, имеющих право на сокращенный рабочий день в соответствии с законодательством РФ и результатами специальной оценки условий труда.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
 - 5 часов для несовершеннолетних в возрасте от 15 до 16 лет;
 - 7 часов для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Для лиц, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в течение учебного года нормы рабочего времени составляет:

- не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет;
- не более 17,5 часа в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

Доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются:

- письменный трудовой договор, заключенный в двух экземплярах;
- график режима рабочего времени;
- табель учета использования рабочего времени;
- расчетные листки о составных частях заработной платы, а также иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, предусмотренные статьями 59 и 60 гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации.
 - 36 часов для женщин, работающих в сельской местности.
 - педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю, а именно:
 - 36 часов в неделю – педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по труду, педагог – организатор, преподаватель, методист, руководитель физического воспитания (приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601);
 - 24 часа в неделю музыкальному руководителю (приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601).
 - 18 часов в неделю логопеду (приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601).
 - медицинским работникам – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ или Постановление Правительства 101 от 14.02.2003),

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ.

4.4. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, рабочее время определяется графиками сменности, с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за учетный период (один месяц), и ведется суммированный учет рабочего времени.

4.5. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиком сменности. Запрещается подмена сменных Работников друг другом без согласования с директором Учреждения.

4.6. По распоряжению Работодателя к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочей недели могут привлекаться работники, перечень должностей которых установлен ненормированным рабочим днем (Приложение №3) и Перечень должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение № 9) к настоящему Договору.

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

4.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, по согласованию с Советом трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной или праздничный не рабочий день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

4.10. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает социальным педагогам отделения СВК «Молодежный», сторожам, операторам теплового пункта и медицинскому персоналу приемного отделения возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Время ежедневного (междусменного) отдыха, время перерыва для отдыха и питания и его продолжительность, а также продолжительность еженедельного непрерывного отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

5.2. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем и согласованным с председателем Совета трудового коллектива, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4. Ежегодный основной отпуск предоставляется Работникам с различной продолжительностью календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам на основании трудового договора (эффективного контракта).

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев за фактически отработанное время (ст. 122 ТК РФ).

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, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ) следующей продолжительностью:

- 56 календарных дней: социальному педагогу, педагогу — психологу, логопеду, инструктору по труду, музыкальному руководителю, преподавателю, педагогу-организатору, руководителю физического воспитания. Продолжительность отпуска данной категории лиц устанавливается Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 (ред. от 23.06.2014г);

- инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 Федерального Закона РФ № 181 ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

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

- 28 календарных дней остальным работникам.

5.6.Предоставляются следующие виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

1) дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате продолжительностью – 8 календарных дней в соответствии с требованиями Закона Российской Федерации от 19.02.1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

2) дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22:

3) работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный отпуск устанавливается в соответствии с Приложением № 3.

5.7.Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.8. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.9. Ежегодный отпуск по заявлению Работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускной суммы.

5.10. Предоставляется ежегодный отпуск по желанию Работника в удобное для них время:

- работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст.267 ТК РФ);

- работник (мобилизованный) в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса РФ действия трудового договора, имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя;

- работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 12.01.1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», ст. 123 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.11.По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.12.По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за

виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определённые настоящим коллективным договором и законодательством (ст. 127 ТК РФ).

5.14. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.16. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы представляется:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, по уходу за детьми продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично);

- работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 12.01.1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», ст. 127 Трудового Кодекса Российской Федерации в количестве 35 календарных дней, работающим инвалидам до 60 календарных дней в год. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.17. Работникам по их заявлениям предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в количестве 5 календарных дней в следующих случаях:

- в связи заключением брака;

- родителям при бракосочетании детей;

- в связи со смертью родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери);

- в связи с рождением ребёнка;

- призыва сына в армию – до 5 календарных дней, в том числе 3 оплачиваемых дня;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

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

- По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск /или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.18. Для прохождения диспансеризации Работодатель в соответствии с Приказом Минздрава России № 404-н от 27.04.2021г. «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» предоставляет всем работникам нерабочий день:

- один раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно,
- один раз в год в возрасте 40 лет и старше,
- предпенсионерам и пенсионерам - два дня один раз в год (работников, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет).

Годом прохождения диспансеризации считается календарный год, в котором гражданин достигает соответствующего возраста.

Нерабочий день (дни) для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего заработка. Средний заработок рассчитывается в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. Также на этот период необходимо сохранить за сотрудником место работы. Данные обязанности установлены ч.1,2 ст. 185.1 ТК РФ.

5.19. В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок.

5.20. Работодатель предоставляет отпуск Работнику в соответствии и порядком, установленным статьями 114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

5.21. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ.

5.11. Совет трудового коллектива обязуется:

5.11.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.11.2. осуществлять контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

5.11.3. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда учреждения, разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление

социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки» (далее - Примерное положение), утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 № 45-мпр (далее - министерство); (в ред. Приказов министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 27.06.2017 № 53 -81/17 - мпр, от 11.12.2017 № 53 - 163/17 - мпр, от 23.04.2018 № 53 - 56/18 - мпр, «О внесении изменений в Примерное положение» от 14.01.2019 № 53 - 4/19 - мпр, от 03.06.2019 № 53 - 160/19 - мпр, от 27.08.2019 № 53 - 259/19 - мпр, от 26.12.2019 N 53-323/19-мпр, от 18.03.2021 N 53-33/21-мпр, от 31.08.2021 N 53-111/21-мпр, от 15.09.2021 N 53-113/21-мпр, от 01.12.2021 N 53-145/21-мпр, от 27.01.2022 N 53-9-мпр, от 12.05.2022 N 53-62-мпр, от 30.09.2022 N 53-119-мпр, от 20.01.2023 N 53-5-мпр, от 17.02.2023 N 53-26-мпр, с изменениями, внесенными Приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 15.11.2017 № 53 - 151/17 - мпр).

6.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.3. Стороны пришли к соглашению установить систему материального стимулирования по результатам труда с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения и критериями их оценки, регламентированными Положением о выплатах стимулирующего характера работникам, утвержденных руководителем Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

6.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 135 ТК).

6.5. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда. Система оплаты труда Работников включает в себя оплату за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Доплата за работу в ночное время производится в размере 60 процентов часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) следующим работникам;

- Социальный педагог отделения СВК «Молодежный» № 1 № 2;
- Сторож хозяйственно - обслуживающего персонала;
- Медицинская сестра (мед брат) приемного отделения;
- Оператор теплового пункта хозяйственно - обслуживающего персонала.

6.6. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

Оплата труда каждого работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера.

6.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- Выплата аванса, 1-ой части заработной платы за текущий рабочий месяц производится не позднее 20 числа текущего месяца;
- Выплата окончательного расчёта, 2-ой части заработной платы производится не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

6.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме путем перечисления по заявлению работника на лицевой счет банковской карты, выданной работнику в банке.

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

6.9. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных начисленных сумм, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.10. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.11. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст. 153 ТК РФ).

6.12. Должностные оклады руководителей, специалистов учреждения устанавливаются на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки» (далее - Примерное положение), утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 № 45-мпр (далее - министерство); (в ред. Приказов министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 27.06.2017 № 53 -81/17 - мпр, от 11.12.2017 № 53 - 163/17 - мпр, от 23.04.2018 № 53 - 56/18 - мпр, «О внесении изменений в Примерное положение» от 14.01.2019 № 53 - 4/19 - мпр, от 03.06.2019 № 53 - 160/19 - мпр, от 27.08.2019 № 53 - 259/19 - мпр, от 26.12.2019 N 53-323/19-мпр, от 18.03.2021 N 53-33/21-мпр, от 31.08.2021 N 53-111/21-мпр, от 15.09.2021 N 53-113/21-мпр, от 01.12.2021 N 53-145/21-мпр, от 27.01.2022 N 53-9-мпр, от 12.05.2022 N 53-62-мпр, от 30.09.2022 N 53-119-мпр, от 20.01.2023 N 53-5-мпр, от 17.02.2023 N 53-26-мпр, с изменениями, внесенными Приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 15.11.2017 № 53 - 151/17 - мпр).

6.13. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения работника.

6.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.15. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.16. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.17. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

6.18. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

6.19. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.20. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

6.21. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам 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 них 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 боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.22. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.23. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным

повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника в соответствии.

6.24. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (статья 183 ТК РФ).

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

6.25. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.26. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

6.27. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.28. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.29. Совет трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда.

6.30. В соответствии со ст. 159 ТК РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, установленных в Положении о системе нормирования труда в Учреждении.

Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда.

Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности предупреждение опасностей, профессиональных рисков и минимизацию повреждения здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиеническими нормативами.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля состояния условий и охраны труда, и безопасности работ в подразделениях Учреждения.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей Совета трудового коллектива контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок, представляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий, выполняет представления Совета трудового коллектива контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Стороны исходят из того, что Совет трудового коллектива пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации инструментов и материалов, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Советом трудового коллектива учреждения (ст. 214 ТК);

7.4.2. обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим при выполнении трудовых функций, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.4.3. запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.4.4. обеспечить санитарно-бытовое обеспечение работников, организацию в установленные сроки проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников подразделений ОГБУСО «СРЦН Заларинского района», обязанных проходить периодический медицинский осмотр согласно Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (в редакции Федерального закона от 02 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя (ст. 220 ТК РФ) в соответствии с утвержденным графиком.

7.4.5. обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.4.6. работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от

работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

7.4.8. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.4.9. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.4.10. создавать на паритетной основе совместно с Советом трудового коллектива учреждения комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.4.11. работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников учреждения.

7.4.12. в целях поддержания здорового образа жизни работников Учреждения проводить мероприятия по профилактике вирусных и инфекционных заболеваний;

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

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

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

7.4.16. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.4.17. обеспечить рабочих, специалистов и служащих спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами, техническими регламентами (Приложение № 11);

7.4.18. обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.4.19. проводить специальную оценку условий труда с участием представителей Совета трудового коллектива в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4.20. в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4.21. участвовать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

7.5. Совет трудового коллектива обязуется:

7.5.1. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и условий работы;

7.5.2. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Совет трудового коллектива, специалист по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

7.6. Обязанности работника в области охраны труда:

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.6.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.5. Незамедлительно извещать директора учреждения, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

РАЗДЕЛ 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Работодатель обязан руководствоваться соответствующими статьями Трудового кодекса РФ при регулировании труда:

а) работников с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ);

- б) лиц, работающих по совместительству (ст.ст. 282-288 ТК РФ);
в) работников-инвалидов (ст. 96, 99, 167 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

9.1.2. своевременно перечислять средства на обязательное социальное страхование в размерах, определяемых законодательством;

9.1.3. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в социальный фонд;

9.1.4. обустроить бытовые комнаты для работников в помещении Учреждения.

РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ

10.1. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

10.2. Стороны договорились, что при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 100 рублей за счет бюджетных средств;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (167-168 ТК РФ).

10.3. Направлять в служебные командировки следующих категорий работников можно только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Указанные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в командировку:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

- работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии.
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраст 14 лет;
- работники, у которых есть ребенок в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом (Гарантии, предусмотренные, ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

10.4. Работодатель не направляет в служебные командировки беременных женщин и работников, не достигших возраста 18 лет.

РАЗДЕЛ 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

В пределах фонда оплаты труда Учреждения (при наличии экономии), работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в размере 1-го должностного оклада в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка), (далее – член семьи);

3) смерть работника, смерть члена семьи работника (супруга (супруги), родителя, ребенка).

Работникам, заключившим бессрочный трудовой договор и проработавшие менее одного года, а так же при увольнении материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления директора учреждения и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи.

11.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов, подтверждающих их родство.

11.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы.

11.4. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится по ставкам почасовой оплаты труда, исчисленным из оклада профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», первого квалификационного уровня, первого квалификационного разряда с применением следующих коэффициентов:

- 1) профессор, доктор наук, «Народный врач» - 0,30;

- 2) доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» - 0,25;
- 3) работник, не имеющий ученой степени, - 0,15.

РАЗДЕЛ 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

12.1. Представители Совета трудового коллектива по уполномочию работников участвуют в управлении Учреждением в соответствии со ст. 52 ТК РФ.

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – Совет трудового коллектива ОГБУСО «СРЦН Заларинского района» в управлении Учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Совет трудового коллектива имеет право осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей Совета трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников в Комиссии по трудовым спорам.

12.5. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам о труде, а также условий трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам в порядке, установленном ст. 384 ТК РФ.

12.6. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда и заработной платы, заключения, изменения и выполнения Коллективного договора по вопросам социально – трудовых отношений.

В случае не разрешения жалобы или заявления работник и Совет трудового коллектива, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственную инспекцию труда в Иркутской области) или в суд (глава 60 ст. ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ст.ст. 353-365 ТК РФ, ст. 390, 391 ТК РФ).

12.7. При условии выполнения обязательств Коллективного договора в течение срока действия, работники обязуются не организовывать и не поддерживать различных актов протеста, в том числе забастовок.

РАЗДЕЛ 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

13.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что Совет трудового коллектива является полномочным представителем работников учреждения по вопросам:

13.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ);

13.2.2. содействия их занятости;

13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

13.2.4. соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Совет Трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников учреждения по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом

отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предоставленными Положением (гл. 8 ТК РФ). Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие Совету трудового коллектива в их деятельности (ст.ст. 29-31 ТК РФ).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности Совета Трудового коллектива в соответствии с ТК РФ, другими Федеральными законами, настоящим Коллективным договором, работодатель обязуется:

13.4.1. соблюдать права Совета Трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим Договором;

13.4.2. представлять Совету трудового коллектива по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров;

13.4.3. предоставлять возможность участия с правом голоса председателю Совета трудового коллектива в управлении ОГБУСО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района» (глава 8 ТК РФ);

РАЗДЕЛ 14. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. В соответствии со ст.51 Трудового Кодекса РФ контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими его, а также государственные органы надзора за соблюдением трудового законодательства.

14.2. Текст настоящего Коллективного договора доводится до всех работников учреждения после его подписания.

14.3. Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признаёт свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений в сроки, определённые законодательством.

14.4. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет с момента его заключения. Стороны обсуждают продление срока действия или принятия нового коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

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

14.6. При смене формы собственности Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

14.7. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем Учреждения.

14.9. Любая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

14.10. За непредставление информации необходимой для осуществления контроля над выполнением коллективного договора, и за нарушения или невыполнение коллективного договора, может повлечь ответственность работодателя в порядке, установленном Кодексом РФ об административных правонарушениях. Привлечение к данному виду ответственности относится к полномочиям инспекции труда.

РАЗДЕЛ 15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

15.2. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством, а также может сочетаться в установленном порядке с полным или частичным лишением премиальных выплат по итогам работы за месяц, полугодие, год.

15.3. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение по существу совершенного проступка не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

15.4. Порядок применения дисциплинарного взыскания осуществляется:

15.5. В случае выявления работника в состоянии алкогольного опьянения на территории Учреждения, должен пройти проверку физического состояния на приборе Алкотест.

15.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством. Подача жалобы не приостанавливает действия наложенного дисциплинарного взыскания.

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

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

15.8. В течение действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

РАЗДЕЛ 16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года, и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

16.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

16.3. Неотъемлемой частью Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

16.4. Работодатель (его представитель) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора представить его в отдел охраны труда Администрации МО «Заларинский район» для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания настоящего Договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с Договором при приеме на работу (до подписания трудового договора) (ст. 50 ТК РФ).

16.5. В соответствии со ст.55 Трудового Кодекса РФ лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

116 (сто шестнадцать) листа (ов)

Директор ОГБУ СО

«СРЦЗ Заларинского района»

 Н.В. Ушакова

