

Коллективный договор
06.03.24
3460
Подпись: *[подпись]*

Коллективный договор

Государственное бюджетное стационарное учреждение социального
обслуживания Пензенской области

«Мокшанский детский дом-интернат для умственно отсталых
детей»

на 2024 – 2027 гг.

Одобен

общим собранием работников «01» марта 2024г. Протокол № 1

Представитель работодателя:

Руководитель

Директор

Л.Е. Рузманова



М.П.

Представитель работников:

Представитель трудового коллектива

Григорьев Г.В.

(ФИО)

«01» марта 2024 г.

«01» марта 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работодателем и работниками в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания Пензенской области «Мокшанский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» (далее – Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице его представителя – директора ГБСУ СО «Мокшанский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» Рузмановой Любови Евгеньевны, действующего на основании Устава, и работники ГБСУ СО «Мокшанский детский дом-интернат для умственно отсталых детей» в лице представителя трудового коллектива, избранного работниками на общем собрании работников, Поляковой Натальи Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе и работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Заключение, либо изменение коллективного договора осуществляется с предварительным переговорным процессом (ст.36-44 ТК РФ), инициатором которого может выступить любая из сторон договора.

1.10. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения от одной из сторон (ст.36 ТК РФ).

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя.

1.11. Во взаимоотношениях с работодателем представитель трудового коллектива представляет интересы работников данного Учреждения.

1.12. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяется представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Комиссия для проведения переговорного процесса формируется решением сторон.

Заседания комиссии в обязательном порядке оформляются протоколом о ходе переговоров и согласовании проекта коллективного договора.

Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению всеми работниками Учреждения в течение 10 календарных дней.

1.13. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ.

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.15. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения или ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации или проведения ликвидации.

1.16. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами самостоятельно.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется

лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.4. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором, действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и системе оплаты труда (приложения к Коллективному договору).

2.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может быть заключен, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжение срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Работодатель и работники в соответствии с настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являющимися неотъемлемой частью Коллективного договора (приложения к Коллективному договору), обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодателем может быть поручено работнику, с письменного согласия, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительная работа по другой или такой же должности за дополнительную оплату (ст.60.2 ТК РФ).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.72.2 ТК РФ.

2.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) или необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества или замещения временно отсутствующего работника вызванные чрезвычайными обстоятельствами (катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, пожара, наводнения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия) для предотвращения случаев или устранения их последствий. При этом перевод на работу требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст.72.2 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, которые не могут быть сохранены, допускается по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

2.11. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

2.12. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.13. Работодатель имеет право заключить с работником ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от производства. Обязанность Работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором. Обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре, или возместить Работодателю сумму понесённых расходов. Расходы возмещаются пропорционально не отработанному времени по окончании обучения.

2.14. Работодатель имеет право заключать трудовые договора о работе по совместительству (внутреннее или внешнее совместительство), т.е. на выполнение работником другой регулярной

оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.15. Основания для прекращения трудового договора между работником и Работодателем определяются ст. 77 ТК РФ, гл. 13 ТК РФ.

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.17. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ регламентируется статьей 351.7 ТК РФ.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

Запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении условий оплаты труда.

3.2. Оплата труда регулируется Положением о системе оплаты труда в учреждении являющимся приложением и неотъемлемой частью Коллективного договора, другими локальными нормативными актами, определяющими порядок формирования и механизм регулирования системы оплаты труда.

3.3. Оплата труда педагогических работников учреждения, подведомственного Министерству труда, социальной защиты и демографии Пензенской области, производится по условиям предусмотренным для аналогичных категорий работников государственных образовательных учреждений Пензенской области, учредителем которых является Министерство образования Пензенской области.

3.4. Оплата труда медицинских работников учреждения производится по условиям предусмотренным для аналогичных категорий работников государственных бюджетных автономных и казенных учреждений Пензенской области, учредителем которых является Министерство здравоохранения Пензенской области.

3.5. Заработная плата сотрудников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, начисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников детского дома.

3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133 ТК РФ).

3.7. С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ должностной оклад работника индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации, размер повышения, ее периодичность, минимальные и максимальные размеры устанавливаются соответствующими Постановлениями Правительства Пензенской области.

3.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Доплаты компенсационного характера к должностному окладу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада (ст.146, 147 ТК РФ).

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте использовать данные специальной оценки условий труда согласно приложению к коллективному договору.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором, Положением об оплате труда (ст.149 ТК РФ).

3.10. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.154 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда, трудовым договором.

3.11. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Условия и порядок привлечения работников к сверхурочным работам, а также условия и порядок замены денежной компенсации предоставлением дополнительного времени отдыха определяются в каждом конкретном случае соглашением сторон трудового договора.

3.12. Оплата труда работникам в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.13. Оплата времени простоя оплачивается в соответствии со ст.157 ТК РФ.

3.14. Оплата труда работникам, работающим по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст.285 ТК РФ).

Определение размера заработной платы работников Учреждения, занимающего должность в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по основному месту работы и по совместительству.

3.15. Оплата труда работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 1 и 15 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств в кредитную организацию. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

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

Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч.2 ст.124 ТК РФ).

3.17. В случаях образования у работников Учреждения задолженности перед работодателем для ее погашения могут производиться удержания из заработной платы (ст.137 ТК РФ):

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77 или пунктами 1, 2 и 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

3.18. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также графиками сменности, утвержденными руководителем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

- пятидневная с двумя выходными днями;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя.

4.3. Работодатель требует от работников соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочные работы.

4.4. При установлении режима труда и отдыха работников Учреждения руководителем руководствуется:

- для административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ);

- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности» (с изменениями и дополнениями));

- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

4.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст.93 ТК РФ).

4.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения представителя трудового коллектива. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.99 ТК РФ).

4.7. 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. Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст.108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе и для работников, которым установлено неполное или сокращенное рабочее время, и работающим на условиях совместительства (ст.95 ТК РФ).

Работникам, которым невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, на один час уменьшать месячную норму времени.

Нерабочие праздничные дни определены ст.112 ТК РФ.

4.9. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

4.11. Работникам, имеющих инвалидность, предоставляется удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

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

4.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 56 календарных дней.

4.13. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска: (перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска прилагается):

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

4.14. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам во вредных и (или) опасных условиях труда представлена в приложении №5, но не менее 7 календарных дней.

При исчислении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

4.15. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены настоящим коллективным договором (приложение №7) на основании ст.119 ТК РФ.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

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

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году (ст.262 ТК РФ);

- работники, совмещающие работу с учебой, в установленном законом порядке.

4.17. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.20. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.21. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется согласно ст.128, 263 ТК РФ.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск лицам, работающим по совместительству, в соответствии со ст.286 ТК РФ, предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. При этом совместители получают ежегодный отпуск той же продолжительности, что и работники, выполняющие эту работу как основную.

Если у работника отпуск на работе по совместительству окажется меньшей продолжительности, чем по основной работе, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.23. Стороны договорились, что в соответствии с ч.2 ст.116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами, в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 2 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- в связи с проводами в армию детей – 1 день;
- для участия в похоронах родственников – 1 день;
- для организации и участия в похоронах близких родственников - 4 календарных дня;
- для членов семьи участников специальной военной операции в период предоставления отпуска участнику СВО – 2 календарных дня.

4.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.25. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.26. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя трудового коллектива.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному представителю трудового коллектива организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по

месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

5.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- работники имеющие стаж работы в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16-летнего возраста;
- лицам, принимавшим участие в специальной военной операции.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

5.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

5.8. Работодатель обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренные соглашением по охране труда.

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

6.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда в учреждении.

6.1.5. Обеспечить проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню структурных подразделений и должностей (профессий) согласно приложению 13-14. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.9. Предоставлять работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по перечню структурных подразделений и должностей (профессий) согласно приложению.

6.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск по перечню структурных подразделений и должностей (профессий) согласно приложению и сокращенный рабочий день по перечню структурных подразделений и должностей (профессий), согласно приложению.

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню структурных подразделений и должностей (профессий), согласно приложению. В соответствии с п.10 приложения №2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022г. №291н, выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

- регламентированные перерывы при работе на персональных компьютерах по перечню структурных подразделений и должностей (профессий), согласно приложению №9.

6.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по перечню структурных подразделений и должностей (профессий), согласно приложению 10. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и представителя трудового коллектива или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 6 человек.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Работодатель и представитель трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Пензенской области «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель содействует деятельности представителя трудового коллектива, реализации законных прав работников.

7.3. Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.4. Работодатель в рамках действующего законодательства согласовывает с представителем трудового коллектива вопросы, касающиеся занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.5. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему представителю трудового коллектива.

Представитель трудового коллектива не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение представителя трудового коллектива не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения, провести дополнительные консультации с представителем трудового коллектива, с целью достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован представителем трудового коллектива в государственную инспекцию труда или в суд.

7.6. Представитель трудового коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-трудовых отношений, а также проекты актов по этим вопросам. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу данные предложения и сообщать на их счет мотивированные ответы.

7.7. Работодатель обеспечивает участие представителем трудового коллектива в управленческих совещаниях по вопросам социально-трудовых отношений.

Представитель трудового коллектива в обязательном порядке включается в комиссии: по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и другие комиссии по вопросам социально-трудовых отношений.

7.8. Работодатель оказывает необходимую помощь в организации проведения в рабочее время собраний представителя трудового коллектива по вопросам заключения, изменения и выполнения коллективного договора при условии заблаговременного согласования с Работодателем времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в десятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.3. Работодатель и представитель трудового коллектива систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.7. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приложение № 2 – Положение о системе оплаты труда работников.
- Приложение № 3 – Перечень должностей и данные специальной оценки условий труда.
- Приложение № 4 – Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается выплата, связанная с иными особыми условиями труда.
- Приложение № 5 – Перечень должностей (профессий) работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Приложение № 6 – Перечень педагогических работников имеющие право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.
- Приложение № 7 – Перечень должностей (профессий) работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
- Приложение № 8 – Перечень структурных подразделений и должностей (профессий) работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- Приложение № 9 – Продолжительность предоставляемых регламентированных перерывов работникам, работающим на персональных компьютерах.
- Приложение № 10 – Перечень должностей (профессий) работников, которые проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.
- Приложение № 11 – Перечень должностей (профессий) работников, которые могут привлекаться к дежурству в выходные и праздничные дни.
- Приложение № 12 – Перечень должностей (профессий) работников, которым могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу.
- Приложение № 13 – Перечень должностей (профессий) работников, которым выдается бесплатно специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также нормы санитарной одежды и обуви и их выдачи.
- Приложение № 14 – Перечень должностей (профессий) работников, которым выдается бесплатно смывающее и обезвреживающее средство и нормы их выдачи.
- Приложение № 15 – Перечень должностей (профессий) работников имеющих право на бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов.