

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
казенного учреждения Воронежской области
«Хохольский социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних»

на период с 10.11.2022 по 09.11.2025 года

Утверждено на собрании трудового коллектива 10.11.2022г.

р.п. Хохольский, ул. Краснооктябрьская, д. 26-а

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
казенного учреждения Воронежской области
«Хохольский социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних»

Раздел 1.
Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном учреждении Воронежской области «Хохольский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», (далее учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Отраслевым соглашением между Воронежской областной территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и департаментом социальной защиты Воронежской области на 2022-2025 годы, трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2022 - 2025 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации; установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель – в лице директора Каплун Ольги Викторовны.
- работники – в лице председателя первичной профсоюзной организации Шевелевой Елены Валентиновны.

1.2. Предмет Договора

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

1.3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства: Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться улучшения условий труда работников;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором;

- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников КУ ВО «Хохольский СРЦДН»;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен 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. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора и доводятся до сведения представителя работодателя и работников.

1.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.7. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Стороны договорились, чтобы текст коллективного договора быть доведен до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить или изменить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности. Повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Работодателя.

2.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы. Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Раздел 3. Оплата труда

Оплата труда работников учреждения предусматривает единые принципы материального обеспечения работников учреждений социальной защиты населения, находящихся на бюджетном финансировании.

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников учреждений, в отношении которых департамент социальной защиты Воронежской области осуществляет функции и полномочия учредителя в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

3.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 25% оклада (должностного оклада).

3.6. Работникам производится доплата за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в размере не менее 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

3.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. ?

3.8. Работникам производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. ?

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. Время простоя по вине работника не оплачивается. ?

3.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

3.11. За работниками учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за период,
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы.
- материальная помощь.

3.13. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу, размером - до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

3.14. Работодатель выплачивает заработную плату за первую половину месяца - 23 числа каждого месяца, за вторую половину месяца - 8 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на лицевой счет каждого работника учреждения, открытого в ПАО «Сбербанк» за счет работодателя.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

3.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска отпуск переносится на другой срок по согласованию с работником.

3.16. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

3.17. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.18. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Раздел 4.

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Выборного профсоюзного органа.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом уполномоченному (доверенному) лицу от трудового коллектива организации не менее чем за 2 месяца, в соотв. со ст. 82 ТК РФ

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ликвидации учреждения, сокращении объема социальных услуг населению.

4.3. 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:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности. Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется оплачиваемое время – в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы, для самостоятельного поиска работы (на основании письменного заявления работника).

4.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

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

4.11. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии), вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

Раздел 5.

Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Выборного профсоюзного органа. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждения не может превышать 39 часов в неделю, для педагогических работников - 36 часов в неделю, для воспитателей - 30 часов в неделю.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и медицинских работников учреждения определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды отсутствия «воспитанников», не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников учреждения являются для них рабочим временем. В этот период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы с сохранением заработной платы.

Для педагогических работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приема пищи и отдыха не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно с «обслуживаемым контингентом» или отдельно в специально отведенном для этой цели месте. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье, за исключением работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по скользящему графику. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

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

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Режим рабочего дня для работников административно-управленческого персонала, хозяйственно-обслуживающего персонала и работников других структурных подразделений учреждения, кроме работников, осуществляющих свою трудовую деятельность по скользящему графику:

С понедельника по четверг:

Начало работы – 8:00 ч.;

Окончание работы – 17:00ч.;

Продолжительность перерыва – 45 минут;

Начало перерыва - 12:00 ч.;

Окончание перерыва – 12:45 ч.

В пятницу:

Начало работы – 8:00 ч.;

Окончание работы – 15:45ч.;

Продолжительность перерыва – 45 минут;

Начало перерыва - 12:00 ч.;

Окончание перерыва – 12:45 ч.

Режим рабочего дня для медицинского персонала:

С понедельника по четверг:

Начало работы – 8:00 ч.;

Окончание работы – 17:00ч.;

Продолжительность перерыва – 45 минут;

Начало перерыва - 12:00 ч.;

Окончание перерыва – 12:45 ч.

В пятницу:

Начало работы – 8:00 ч.;

Окончание работы – 14:45ч.;

Продолжительность перерыва – 45 минут;

Начало перерыва - 12:00 ч.;

Окончание перерыва – 12:45 ч.

Режим рабочего дня для педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог):

С понедельника по четверг:

Начало работы – 9:00 ч.;

Окончание работы – 17:00ч.;

Продолжительность перерыва – 45 минут;

Начало перерыва - 12:00 ч.;

Окончание перерыва – 12:45 ч.

В пятницу:

Начало работы – 9:00 ч.;

Окончание работы – 16:45ч.;

Продолжительность перерыва – 45 минут;

Начало перерыва - 12:00 ч.;

Окончание перерыва – 12:45 ч.

Для работников, не занятых на полную ставку, время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, ст. 115 ТК РФ

Директору, заместителю директора по воспитательной и реабилитационной работе и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, ст. 334 ТК РФ.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам за ненормированный рабочий день (**приложение №1**).

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

5.8. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.9. Графики отпусков работников утверждаются Работодателем по согласованию с Выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) имеют лица, имеющие детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей от 14 до 16 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до шестнадцати лет, отец, воспитывающий ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери, а также при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения, работники, имеющие трех и более детей до 18 лет, при условии, что младшему ребенку не исполнилось 14 лет, а старшему — 18 лет., др. категории в соответствии с коллективным договором. Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.11. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.12. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника или его детей – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 календарных дня;
- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-3 классы), - в День знаний 1 сентября - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.14. Затраченное водителями время на ремонт входит в месячную норму рабочего времени.

5.15. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в порядке внутреннего совместительства.

5.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

5.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренную Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Раздел 6.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением и направленным на повышение квалификации

6.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение высшего, среднего или начального профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, работодатель представляет дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 173 -177 ТК РФ).

6.2. Отдельные категории медицинских и социальных работников направляются на повышение квалификации 1 раз в пять лет. Обучение производится как за счет средств работодателя, так и при желании работника он может пройти обучение за счет собственных средств.

6.3. При обучении на курсах повышения квалификации работнику предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Раздел 7.

Охрана труда и здоровья

7.1. В соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации Работодатель:

- Признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников Центра является обязанностью администрации и она несет за это ответственность.

- Обязуется проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- Обеспечивает информирование работников о результатах специальной оценки по условиям труда.

- Обязуется обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- Обеспечивает работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденные перечнями профессий и должностей

- Сохраняет место работы (должности) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контролем за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

- Обеспечивает в соответствии со ст. 214 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия - регламентация времени работы, в частности перерывы в работе, сокращение рабочего дня, изменение режима работы, увеличение продолжительности отпуска. При наличии финансовых возможностей – устройство помещений для отдыха, оборудованных кондиционерами, обеспечение служебных помещений системами климат контроля.

- Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- В случае утраты сотрудником Центра трудоспособности в результате трудового увечья и профзаболевания работодатель возмещает причиненный работнику вред в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;

- соблюдать требования кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников казённого учреждения Воронежской области «Хохольский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»;

- 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 обследования за счет средств работодателя.

7.3. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

7.4. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

7.5. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Выборного профсоюзного органа в количестве 5 человек. Работодатель и Выборный профсоюзный орган обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

7.6. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;
- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;
- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;
- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

Раздел 8.

Условия труда и социальные гарантии молодежи

8.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет включительно);
- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи;
- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профорганизации.

8.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении работодатель обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда;
- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников;
- создать условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодежи;
- обеспечивать условия труда молодежи;
- 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, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования учреждения);
- способствовать созданию Совета молодых специалистов;
- предоставлять молодому работнику по его письменному заявлению 3 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска в случае рождения ребенка, бракосочетания.
- оказывать материальную помощь в размере 5000 руб. при рождении ребенка, в размере 5000 руб. при бракосочетании;
- оказывать материальную помощь лицам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, в размере 5000 руб. для соответствующего обустройства;
- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

8.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;

- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.ст.173-177 ТК РФ).

Раздел 9.

Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. За счет средств экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения может выплачиваться премия в связи с профессиональным праздником в размере до 1 оклада (должностного оклада).

9.2. Стороны договорились, что при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении руководителю и работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в размере не более 10 000 рублей:

- в связи с юбилейными датами: мужчинам - 50, 60 лет, женщинам - 50, 55 лет, в зависимости от стажа работы в учреждении:
 - до одного года – в размере 0,25 должностного оклада;
 - от одного до пяти лет – в размере 0,5 должностного оклада;
 - свыше 5 лет – в размере 1 должностного оклада;
- при наступлении особых случаев:
 - при регистрации брака на основании копии свидетельства о регистрации брака;
 - при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;
 - в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью.

Решение об оказании и о конкретном размере материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

9.3. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей членов Профсоюза.

Раздел 10.

Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель и Выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым Соглашением между областной организацией Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания и департаментом социальной защиты, настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель предоставляет возможность представителю Выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

10.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление

- предоставлять Выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;

- ## Раздел 11.

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия вносятся **только по взаимному согласию Сторон** в порядке, установленном для его заключения.

11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

11.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Директор
казенного учреждения
Воронежской области
«Хохольский социально-
реабилитационный центр
для несовершеннолетних»

М.П. 11 2022г.

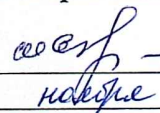
Председатель первичной профсоюзной организации казенного учреждения Воронежской области «Хохольский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

“ 10 ” / 11 2022г.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной профсоюзной
организации казенного учреждения
Воронежской области «Хохольский
социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних»

 Е.В.Шевелева
"10" ноября 2022г.

Директор казенного учреждения
Воронежской области «Хохольский
социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

 О.В.Кашун
"10" ноября 2022г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, дающих право на предоставление
дополнительных оплачиваемых отпусков

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность основного отпуска (календарные дни)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)		Всего
			За особые и вредные условия труда	За ненормиро ванный рабочий день	
1	Главный бухгалтер	28	-	11	39
2	Бухгалтер	28	-	6	34
3	Зав.хозяйством	28	-	6	34
4	Медсестра	28	-	7	35
5	Специалист по социальной работе	28	-	6	34