

Директор Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области «Королевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»

Е.Б. Буханцова

« 10 » 2020 год

Представитель работников - трудового коллектива Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области «Королевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»

С.И. Осипова
« 10 » 2020 год

избранный общим собранием протокол от «21» октября 2020 год

Председателя «Профсоюз ГКУСОМО «Королевский СРЦН «Забота»

Г.В. Бешимова
« 10 » 2020 год

избранный общим собранием протокол от «01» ноября 2017 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области «Королевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»

на 2020-2023 год

г.о. Королёв
Московской области
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
2. Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.
3. Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (эффективного контракта)
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ
ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.
4. Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.
5. Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.
6. Раздел 6. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ.
ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.
7. Раздел 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.
8. Раздел 8. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,
ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области «Королевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» (далее – Учреждение) и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области «Королевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» (далее - Работодатель).

Работники в лице представителя работников трудового коллектива Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области «Королевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» (далее - Работник).

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплата труда, занятость, переобучение, условия высвобождения Работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальные гарантии, и другие вопросы, определенные сторонами.

1.3 Настоящий Договор является обязательным для Работодателя и Работника. Стороны, заключившие Договор, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в порядке, установленном Трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4. Работодатель и Работник признают Договор основным документом социального партнерства, устанавливающий общие принципы проведения социально-экономической политики, направленной на повышение эффективности работы по защите социальных, трудовых и экономических интересов.

1.5. Действия настоящего Договора распространяются на всех Работников Учреждения.

1.6. Договор заключен сроком не более трех лет ст.43 ТК РФ и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. В течение срока действия Договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Права сторон

2.1.1. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключенные с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.1.2. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

2.1.3. Работник имеет право на участие в работе Учреждения в соответствии со ст.ст.52,53 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.1.4. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию сторон, которые оформляются приложением к Договору и производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном Договором.

2.1.5. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Работников Учреждения. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.1.6. Разногласия, возникающие между сторонами, разрешаются в соответствии со ст.ст.398-406, 408, 418 ТК РФ.

2.1.7. Возникающие вопросы, которые по тем или иным причинам, не урегулированы настоящим Договором, разрешаются в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.8. Отчет о выполнении Договора проводится один раз в год на общем собрании трудового коллектива.

2.1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения, форм преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

2.1.10. При реорганизации, ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока таковых мероприятий.

2.1.11. При реорганизации или смене форм собственности Учреждения любая сторона имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлить действия прежнего на срок до трех лет.

2.2. Обязанности сторон:

- способствовать успешной деятельности Учреждения, повышению эффективности его работы, выполнять обязанности и пользоваться правами, установленными ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

2.3. Работодатель обязуется:

- текст Договора довести до сведения всех работников Учреждения;

- создавать благоприятные условия труда Работникам Учреждения, постоянно проявлять заботу об условиях труда и отдыха, удовлетворению справедливых нужд работников и их семей, ветеранов труда и пенсионеров Учреждения;
- принимать меры дисциплинарного и материального воздействия к лицам, допустившим невыполнение или нарушение действующего Договора;
- прислушиваться и учитывать мнение Работников при реализации целевых программ;
- защищать интересы Работников и способствовать успешной деятельности Учреждения;
- требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- контролировать соблюдение Работниками ТК РФ, действующего законодательства и нормативных правовых актов по охране труда, настоящего Договора;
- не призывать, не вовлекать, не разрешать Работникам участвовать в забастовках и других акциях протеста при выполнении условий настоящего Договора и принимать исчерпывающие меры для решения спорных вопросов в рамках действующего законодательства.

2.3. Работник обязуется:

- своевременно и качественно выполнять обязательства и обязанности, предусмотренные ТК РФ, действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, настоящим Договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, требования должностных инструкций и инструкций по охране труда, правила пожарной безопасности и контрольно-пропускного режима;
- бережно относиться и сохранять имущество Учреждения;
- сохранять служебную и профессиональную тайну и конфиденциальные сведения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в трудовом коллективе.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ). ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Заключение трудового договора (эффективного контракта) допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы, общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с Федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор (эффективный контракт) могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. В соответствии со ст.58 ТК РФ срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях ч. 2 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по соглашению сторон трудового договора (эффективный контракт) без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.3. Не включение в трудовой договор (эффективный контракт) каких-либо прав и (или) обязанностей работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнении этих обязанностей.

3.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором, а также с порученной работой, условиями и оплатой труда.

3.7. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе сроком на три месяца. Для главного бухгалтера Учреждения и заместителя директора Учреждения испытательный срок не может превышать шести месяцев. Отсутствия данного условия означает, что работник принят на работу без испытания. В данный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другой период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Испытание на работу определяется в соответствии со ст.71 ТК РФ, при приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 ТК РФ.

3.8. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта), который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнять работу, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии со ст.60 ТК РФ.

3.10. При заключении трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан соблюдать гарантии, установленные ст. 64 ТК РФ.

3.11. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры (эффективные контракты) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) в соответствии со ст.60.1, ст.282 ТК РФ.

3.13. С письменного согласия работника согласно ст.60.2 ТК РФ ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ст.151 ТК РФ.

3.14. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективный контракт), работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.15. Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу с момента его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе или по поручению Работодателя или его представителя.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается

только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, в письменной форме.

3.16. Перевод работника на другую работу, а также перемещение допускается в соответствии ст.72.2 ТК РФ. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Временный перевод работника на другую работу определяется исходя из норм, закрепленных ст.72.2. ТК РФ.

3.17. Основаниями прекращения трудового договора (эффективного контракта) являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность) ст.77 ТК РФ;

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо его реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (эффективного контракта);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора (эффективного контракта), если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.18. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные работники - 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.19. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его представитель) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.19. При увольнении работника пред пенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств Учреждения разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

3.20. Работодатель обязан в соответствии со ст.76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

3.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным Федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор (эффективный контракт), может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключения трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор (эффективный контракт) не был, расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора (эффективного контракта) продолжается.

3.22. Трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает

указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (эффективного контракта).

3.23. Трудовой договор (эффективный контракт), может быть, расторгнут Работодателем в случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.24. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора (эффективного контракта), заключенного на время исполнения обязанности отсутствующего работника.

3.25. Трудовой договор (эффективный контракт), может быть, расторгнут Работодателем в случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ.

3.26. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.27. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (эффективного контракта) невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем (Приложение №1).

4.2. Нормативная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. «Продолжительностью рабочей недели медицинских работников (врач - педиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская

сестра, медицинская диетическая сестра) – 39 часов в неделю ст.350 ТК РФ.

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601:

- учитель – дефектолог – 20 часов в неделю;
 - логопед, педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю;
 - педагогических работников (педагоги - психологи, социальные педагоги) – 36 часов в неделю;
 - инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
 - музыкальный работник – 24 часа в неделю;
 - специалисты по работе с семьей, психологи, младшие воспитатели, специалисты по реабилитационной работе в социальной сфере – 40 часов в неделю.
- суммированный учет рабочего времени ведется для отдельных категорий работников Учреждения:

Сторож, повар и кухонный рабочий, - учетный период один календарный год, включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

Машинист (кочегар) котельной - учетный период один календарный год (отопительный сезон), включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни.»

Для инвалидов I или II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, а также предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней.

Одному из 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, предусмотренных ст.262 ТК РФ.

Время работы работников определяется в соответствии с графиком и циклограммами рабочего времени специалистов в рабочие и выходные дни структурных подразделений. Циклограммы рабочего времени включает в себя работу специалистов с перерывом на отдых (обед) и утверждаются Директором Учреждения Приложение №1).

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка, а также отпуска без сохранения заработной платы.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.5. Сменный режим работы для некоторых категорий работников (воспитатели, специалисты по реабилитационной работе в социальной сфере, младшие воспитатели, медицинские сестры, педагогические работники, ночные сторожа, кочегары, повара, кухонный работник) устанавливается Работодателем в соответствии с утвержденным графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Работу по совместительству (выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора (эффективного контракта) в свободное от основной работы время) необходимо отличать от совмещения профессий (должностей), которое представляет собой выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах нормального рабочего времени ст.60 ТК РФ.

При совмещении профессий (должностей) трудовой договор (эффективный контракт) не заключается, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (эффективный контракт) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст. 60.2 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (в соответствии с утвержденным графиком).

Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) согласно утвержденному графику.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники не достигшие возраста восемнадцати лет.

4.6. Работник может привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

4.7. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам - 2 дня, один день сдачи крови, другой можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- 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 ст.185.1 ТК РФ;
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка ст.185.1 ТК РФ.

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

4.9. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

4.10. Работодатель предоставляет работнику ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам:

- педагогическому составу 56 календарных дней.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке.

4.12. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники Учреждения:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.11. 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 в соответствии со ст.128 ТК РФ.

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в год;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- работникам, сопровождающих своих детей в первый день учебного года с 1 по 4 класс, работникам, имеющих детей - выпускников общеобразовательных школ в день последнего звонка – до 1 календарного дня;

- работникам в случаях рождения ребенка, прохода ребенка на военную службу, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.14. 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.

4.15. Нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 09.07.07 г. №507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области», ТК РФ и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.3. Оплата труда Работодателем работникам производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием, разработанным на основании действующего законодательства.

5.4. Выплаты заработной платы производится два раза в месяц 19 и 4 числа.

5.5. Работникам Учреждения выплачиваются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

- за сверхурочные работы оплата производится в двойном размере;
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или не рабочий, праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий или выходной день оплачивается в одном размере, а день отдыха оплате не подлежит ст.153 ТК РФ;

- доплата за выполнение дополнительного объема работ, за совмещение профессий, выполнение обязанностей отсутствующих работников в пределах фонда оплаты труда и с учетом загруженности по основной и дополнительной работе.

5.6. Расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленного заработка и фактически отработанного времени за 24 месяца, предшествующих моменту выплаты.

Раздел 6. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

6.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.2. Работодатель в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам за эффективность работы производит выплаты стимулирующего характера.

Размеры и порядок установления выплат за эффективность работы по организации административно-хозяйственного и реабилитационно-воспитательного процессов устанавливаются с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы работников учреждения в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников ГКУСО МО «Королевский СРЦН «Забота».

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения не являются обязательными и производятся из экономии фонда оплаты труда Учреждения

6.3. По соглашению сторон Договора:

- юбиляров (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) премировать из средств Работодателя;

- за добросовестный труд, высокие показатели в труде и профессионализм работников Учреждения, ходатайствовать перед Министерством социального развития Московской области о представлении работника к существующим званиям;

- работодатель оказывает содействие в повышении квалификации работникам

- юбиляров (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) премировать из средств Работодателя;
- за добросовестный труд, высокие показатели в труде и профессионализм работников Учреждения, ходатайствовать перед Министерством социального развития Московской области о представлении работника к существующим званиям;
- работодатель оказывает содействие в повышении квалификации работникам.

Раздел 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников Учреждения в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение инструкции по охране труда для работников Учреждения.

7.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии ТК РФ.

Раздел 8. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора.

8.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников после его подписания.

8.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор.

8.7. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.9. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 18 листов

Директор ККУСО МО
Королевский СПИ «Забота»
Е.Б. Буханцова

Е.Б. Буханцова

