

Министерство социальной защиты Воронежской области

Казенное учреждение Воронежской области
«Новоусманский социально - реабилитационный
центр для несовершеннолетних»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ **ДОГОВОР**

Срок действия: с 15.03.2024 года по 14.03.2027 года

Новая Усмань - 2024

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном учреждении Воронежской области «Новоусманский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее - учреждение), подведомственном департаменту социальной защиты Воронежской области (далее - департамент), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Телковой Ларисы Анатольевны, именуемый далее «Работодатель»;
- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Крюковой Марии Александровны.

1.3. Коллективный договор заключён 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 партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. 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 партнёрами.

1.5. 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, причинённый 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 системы социальной защиты населения Воронежской области;

- 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.

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

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 07 августа 2023 года. Стороны имеют право продлевать 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.

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

1.9. 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.

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 приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить под роспись 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 заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён 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 заключённого 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 трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приёме 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 счёт 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.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с утвержденным Департаментом Положением об оплате труда работников и Положения о премировании работников учреждения.

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.
- Локальными нормативными актами.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа (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 в соответствии с результатами 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. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) устанавливается в размере 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.

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

3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад),
- 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.

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.

3.9. 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 труда 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:

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

3.12.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом объемов выполняемых работ и достигнутых результатов.

При этом учитывается:

- интенсивность и напряженность работы конкретного работника;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- исполнение мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных "дорожными картами" в отраслях социальной сферы Воронежской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников;
- итоги выполнения особо важных и срочных работ (в том числе: содержание в надлежащем состоянии зданий и объектов; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы, а также ликвидация аварийных ситуаций инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; добросовестное и своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничены. Предложения о размере выплаты за интенсивность и высокие результаты работы оформляются в форме служебной записки:

- работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения;

руководителям структурных подразделений учреждения, подчиненным заместителям руководителя учреждения, по представлению заместителей руководителя учреждения.

3.12.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам одновременно при условии обеспечения финансовыми средствами:

при награждении ведомственными наградами федеральных органов государственной власти - в размере 3000 рублей;

- при награждении знаками отличия (наградами) Воронежской области, объявлении

благодарности губернатора Воронежской области, награждении почетной грамотой правительства Воронежской области - в размере 2000 рублей;

- при награждении почетной грамотой Департамента - в размере 1000 рублей.

3.12.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 8 лет - 10%;
- при стаже работы от 8 до 13 лет - 15%;
- при стаже работы от 13 до 18 лет - 20%;
- при стаже работы от 18 до 23 лет - 25%;
- при стаже работы свыше 23 лет - 30%.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются:

- периоды работы и (или) иной деятельности, которые предусмотрены статьей 11 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях";
- время прохождения военной службы по призыву.

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, военный билет, справка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Повышение размера установленной работнику ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится при наличии у работника стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в более высоком размере, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

Применение повышающего коэффициента за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат и иных стимулирующих выплат.

3.12.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных критериев и целевых показателей эффективности деятельности учреждения с учетом личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, трудовым договором и должностной инструкцией.

В учреждении предусмотрены виды премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год.

При принятии решения о премировании учитывается:

- результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;
- достижение или превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- отсутствие нарушений в части трудовой, исполнительской дисциплины;
- отсутствие дисциплинарного взыскания и (или) нарушения правил внутреннего трудового распорядка.

Премирование директора учреждения осуществляется в соответствии с порядком проведения оценки эффективности деятельности и их премирования, утвержденным приказом Департамента.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с порядком проведения оценки эффективности деятельности работников и их премирования. Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников и их премирования,

согласованный с Департаментом, утверждается приказом учреждения.

Выплата премии по итогам работы за период производится за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

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 учётом 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 учётом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определённый 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. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 23 числа текущего периода, за вторую — 8 числа текущего месяца путём перечисления денежных средств на лицевой счёт работника, указанного в письменном заявлении работника и открытого в ПАО «Сбербанк» за счёт средств работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

В письменной форме работодатель извещает каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

3.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. 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.

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 несёт 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.

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.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, 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 пять лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;
- несовершеннолетние работники;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности);
- родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту.

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 приёма 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 зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом 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, предупреждённым о предстоящем увольнении (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется время для поиска нового места работы - в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы (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 учётом 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 сокращённая продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждения не может превышать 39 часов, для педагогических работников (кроме отдельных категорий педагогических работников) - 36 часов в неделю, для воспитателя - 30 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.4. Работодатель устанавливает снижение продолжительности рабочего времени - на 1 час в неделю для следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- лицам, совмещающим работу с обучением.

При этом оплата труда производится, как и при полной рабочей неделе.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до восемнадцати лет) предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.5. В соответствии с действующим законодательством и круглосуточным режимом работы учреждения:

- для работников административно-управленческого персонала, хозяйствен-но-обслуживающего персонала и работников других структурных подразделений Учреждения (кроме воспитателей), не осуществляющих свою трудовую деятельность по скользящему

графику, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (для мужчин) и 36 часов с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (для женщин);

- для медицинского персонала по усмотрению руководства учреждения и в связи с производственной необходимостью рабочая неделя может быть установлена продолжительностью до 39 часов (для мужчин — 39 часов, для женщин — 36 часов) с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику;

5.6. Для отдельных категорий работников Учреждения (воспитателей, поваров, кухонных рабочих и сторожей (вахтеров)), у которых по условиям работы не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности и выходные дни согласно графику сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Переработки рабочего времени не допускается.

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми работодателем с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период. Учетным периодом признается один месяц.

В соответствии с ежемесячными нормами рабочего времени в Учреждении:

- для младших воспитателей, поваров, кухонных рабочих и сторожей (вахтеров) устанавливается 40-часовая (для мужчин) и (или) 36-часовая (для женщин) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

- для воспитателей устанавливается 30-часовая рабочая с предоставлением выходных дней по скользящему графику, остальным педагогическим работникам рабочая неделя устанавливается продолжительностью 36 часов с предоставлением выходных дней в субботу и воскресенье.

Для работников, не достигших возраста восемнадцати лет, инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.7. Начало ежедневной работы, время для отдыха и питания и окончание рабочего дня устанавливаются для работников Учреждения с учетом его производственной деятельности и определяются графиками работы, утверждаемыми работодателем.

Режим рабочего дня для работников административно-управленческого персонала, медицинского персонала и хозяйственно-обслуживающего персонала и работников других структурных подразделений учреждения (кроме директора и воспитателей), не осуществляющих свою трудовую деятельность по скользящему графику:

Начало работы - 8— часов;

Окончание работы - 16— часов (для женщин) и (или) 17— (для мужчин);

Продолжительность перерыва - 45 мин;

Начало перерыва - 12— час.;

Окончание перерыва - 12:45— час.

Для директора Учреждения в связи со спецификой работы департамента социальной защиты Воронежской области, исполняющего в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя, устанавливается следующий режим рабочего дня:

Начало работы - 8— часов;

Окончание работы - 16:15— часов (для женщин) и (или) 17— (для мужчин);

Продолжительность перерыва - 45 час;

Начало перерыва - 12— час.;

Окончание перерыва - 12:45— час.

Для работников, работающих по скользящему графику в смену, устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с нормами выработки рабочих часов в

месяц. Продолжительность смены, ее начало и завершение устанавливается согласно утвержденному скользящему графику работы.

Повару предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи согласно графику сменности, сторожу (вахтеру) предоставляются перерывы для отдыха и приема пищи в дневное время.

Перечень должностей (профессий, работ), где предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно:

- воспитатель, педагог - психолог, (предоставляется возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время);

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час (кроме отдельных категорий педагогических работников).

При наличии уважительных причин (семейные обстоятельства, удаленное место жительства и т.п.) на основании письменного заявления работодатель устанавливает индивидуальный режим работы для конкретного работника.

5.8. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- директорам детских учреждений, заместителям продолжительностью 42 календарных дня

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за ненормированный рабочий день (приложение №1 к коллективному договору).

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.10. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.11. 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) пользуются женщины, имеющие двух детей до 14 лет, одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до шестнадцати лет, а также при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения, 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.

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

5.13. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.14. 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 (1-4 классы), в День знаний 1 сентября, 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;
- для посещения лечебных учреждений в году - 3 календарных дня.

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

Раздел 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 план мероприятий по улучшению условий и охране труда, а также соглашение по охране труда.

6.1.2. Провести специальную оценку условий труда в учреждении в установленные сроки.

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

6.1.4. Разрабатывать и утверждать с учётом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение приёмам оказания первой помощи пострадавшим.

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

6.1.7. Осуществлять контроль выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсации при наличии соответствующих результатов специальной оценки условий труда.

6.1.10. Обеспечивать в соответствии со ст.212 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, в том числе, регламентация времени работы, в частности перерывы в работе, сокращение рабочего дня, изменение режима работы.

6.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

- переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением

среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

6.1.12. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых 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. 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.

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

6.4. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 4 человек. Работодатель и выборный профсоюзный орган обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

6.5. 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.

6.6. 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 приёмам 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.

7. Условия труда и социальные гарантии молодёжи

7.1. Стороны договорились;

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте - до 35 лет);

- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодёжи;

- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.2. 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 молодёжи;

- обеспечивать условия труда молодёжи - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых 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;

- оказывать материальную помощь в размере 5000 руб. при рождении ребёнка, 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.

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодёжи;

- проводить работу по вовлечению молодёжи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст. 173-177 ТК РФ).

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились, что при условии обеспечения финансовыми средствами, оказывается материальная помощь работникам в размере должностного оклада (не превышающего десять тысяч рублей):

- юбилярам (мужчинам — 50, 60 лет, женщинам — 50, 55 лет);
- в связи с рождением ребёнка - в размере минимального размера оплаты труда;
- в связи с регистрацией брака - в размере 0,5 минимального размера оплаты труда;
- в связи с поступлением ребенка в школу - в размере 0,5 минимального размера оплаты труда;
- в связи со смертью близких родственников прямого родства - в размере 0.5 минимального размера оплаты труда;
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профсоюзного комитета.

8.2. Работодатель выделяет транспортные средства работникам учреждения для хозяйственно-бытовых нужд на условиях 50% оплаты стоимости услуги по перевозке.

8.3. Работодатель обеспечивает бесплатную доставку работников учреждения на работу и обратно служебным транспортом в случае отдаленного проживания работников (свыше 15 км.) при наличии технических и финансовых возможностей.

8.4. Выборный профсоюзный орган в рамках организации работы с молодёжью, привлечения их к здоровому образу жизни, занятиям физкультурой и спортом обязуется организовывать в коллективе спортивные мероприятия.

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

8.6. Работодатель обеспечивает выполнение плана оздоровительно-профилактических мероприятий работников (приложение №2 к коллективному договору).

Раздел 9. 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

9.1 Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- Приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- Не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное

пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- Возобновить действие трудового договора в день выхода работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- Предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время в течении шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

9.2 Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

1. Для работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

2. Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время.

9.3 Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (либо допускаются только с письменного согласия) работников, имеющих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

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 представляет 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 через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;

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

- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;
- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;
- безвозмездно производить для выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;
- освобождать от основной работы членов выборного профсоюзного органа, не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учёбы, участия делегатов в работе конференций, заседаний выборных профсоюзных органов, а также проводимых ими мероприятий;
- поощрять руководителей выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

10.4 Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя членов выборного профсоюзного органа, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1 Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

11.2 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление под роспись с ним работников в 5-дневный срок с момента его уведомительной регистрации, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с коллективным договором непосредственно при приёме на работу (до подписания трудового договора).

11.3 Работодатель и выборный профсоюзный орган:

- проводят проверки выполнения коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях;
- один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

11.4 Выборный профсоюзный орган для контроля выполнения настоящего коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения работодателем соответствующего запроса;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

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

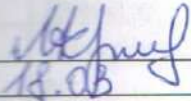
11.6 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с

законодательством.

11.7 Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры о заключении на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации КУ ВО
«Новоусманский СРЦДН» ".


18.03

М.А. Крюкова
2024 года

От работодателя:

Директор КУ ВО «Новоусманский
социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних»




18.03
И.А.Телкова
2024 года

Приложение №1 к коллективному договору
КУ ВО «Новоусманский СРЦДН» на 2024-2027 г.

**Список
профессий и должностей
КУ ВО «Новоусманский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних», которым предоставляется дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Продолжительность основного (в т.ч. удлиненного) отпуска (календарные дни)	Продолжительность дополнительного отпуска	Общая продолжи- тельность отпусков (календар- ные дни)
			за ненормированный рабочий день (календарные дни)	
1	Директор	42	14	56
2	Заместитель директора по административно-хозяйс- твенной работе	42	14	56
3	Главный бухгалтер	28	11	39
5	Бухгалтер	28	6	34
6	Воспитатель	56	-	56
7	Педагог-психолог	56	-	56
8	Специалист по социальной работе	28	6	34
9	Техник-программист	28	6	34
10	Заведующий складом	28	10	38
11	Заведующий медицинским кабинетом (врач-педиатр)	28	14	42
12	Медицинская сестра	28	14	42
13	Повар	28	7	35
14	Кухонный рабочий	28	7	35
15	водитель	28	7	35
16	Уборщик служебных помещений	28	6	34
17	Машинист по стирке и ремонту одежды	28	6	34
18	Зав. хозяйством	28	10	38
19	Социальный педагог	56	-	56
20	Сторож	28	-	28
21	Электрик	28	-	28
22	Рабочий по комп.обслуж.	28	-	28

Председатель первичной профсоюзной организации казённого учреждения Воронежской области «Новоусманский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних»

М.А.Крюкова
«20» 05 2024 г.

Директор казённого учреждения Воронежской области «Новоусманский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних»

Д.А.Телкова
2024 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

О внесении дополнений и изменений в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Казённого учреждения Воронежской области «Новоусманский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

на 2024-2027 годы

Регистрационный номер № 517 к. от 19.04.2024 г.

Бабяково 2024 г.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

для несовершеннолетних».

«ГБОУ СПО «Самарский политехнический институт»

Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору от «15» марта 2024 г. № 517 к.

Казенного учреждения Воронежской области «Новоусманский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»
(наименование работодателя)

на 2024-2027 годы

Работодатель КУВО «Новоусманский СРЦдН» в лице директора Телковой Ларисы Анатольевны с одной стороны, и работники в лице представителя первичной профсоюзной организации Крюковой Марии Александровны с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от «15» марта 2024 г. регистрационный № 517 к. на 2024-2027 годы:

1.1. В п. 1.7 договора изменить дату вступления в силу коллективного договора заключенного на три года с 7 августа 2023 года на 15 марта 2024 года.

1.2. В п. 4.3 внести изменения согласно ст. 261 ТК РФ – новая ред. с 25.02.2024 (расторжение трудового договора с одинокой матерью или другим лицом, воспитывающего ребенка в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата также предоставляется одиноким матерям или отцам, воспитывающим детей в возрасте от 16 до 18 лет.

2. Дополнить Коллективный договор от «15» марта 2024 г. № 517 к. на 2024-2027 годы следующими статьями:

2.1. В п. 3.8 при оплате работы в выходной и нерабочий праздничный день кроме положений ст. 153 ТК РФ, так же учитывать Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П, в соответствии с которым эта оплата будет включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

3. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

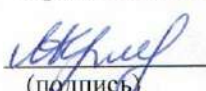
4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2024-2027 годы распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2024-2027 годы.

Представитель работодателя:


(подпись) _____ (Ф.И.О.)

Представители работников:

 
(подпись) (Ф.И.О.)