

Согласовано:

Председатель совета трудового
коллектива

Падучина Н.А.

« 12 » декабря 2023г.

Утверждаю:

Директор ГКУСО «Миасский СРЦ»

Гусева Ю.В.

« 12 » _____ 2023г.

Приказ № 236 от 29.12.2023



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрации и трудового коллектива

Государственного казенного учреждения социального обслуживания

«Миасский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

Одобен на общем собрании

**трудового коллектива ГКУСО «Миасский
СРЦ»**

Протокол № 4

« 12 » декабря 2023г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем Государственное казенное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» далее ГКУСО «Миасский СРЦ», в лице директора Гусевой Ю.В., действующей на основании Устава, и работниками ГКУСО «Миасский СРЦ», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКУСО «Миасский СРЦ».

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ, в том числе Трудовым кодексом РФ, и другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников ГКУСО «Миасский СРЦ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, состоящие в трудовых отношениях с Работодателем;

Работодатель - в лице его представителя директора ГКУСО «Миасский СРЦ».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКУСО «Миасский СРЦ».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников и одобрен на общем собрании трудового коллектива.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ГКУСО «Миасский СРЦ»

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Пересмотр условий настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГКУСО «Миасский СРЦ».

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.13. В соответствии с действующим законодательством стороны несут

ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором.

1.14. Стороны признали необходимым представлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально - экономические права и интересы работников.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3 лет.

1.16. Направить заключенный коллективный договор в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.2. Трудовые отношения работников ГКУСО «Миасский СРЦ» и Работодателя регулируются действующим законодательством о труде, настоящим коллективным договором и трудовым договором.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГКУСО «Миасский СРЦ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.1.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

2.1.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.6. При приеме на работу Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации, должностные права и обязанности работника, права и обязанности Работодателя, характеристика условий труда, условий оплаты труда и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.1.9. В трудовом договоре прописываются условия труда на рабочем

месте по степени вредности и опасности (Приложение 1), нормы выдачи смывающих и дезинфицирующих средств (мыло, жидкое мыло), 2) нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГКУСО «Миасский СРЦ».

2.1.10. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, изменение числа воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ, введение новой должности для проведения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

2.1.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку, включая обучение новым профессиям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ)

3.2.1. Допускается проведение аттестации педагогов на добровольной основе, за счет собственных средств работника.

3.2.2. Продление действий квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия (Педагогические работники первая), но не более чем на один год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- если до пенсии по возрасту остался один год;
- высшая категория бессрочная с 01.09.2023

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации Работодателя – не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать

проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации ГКУСО «Миасский СРЦ» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций).

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

– Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем и согласованными с трудовым коллективом (Приложение №1);

5.2. Графиком работ, устанавливающим начало и окончание рабочего дня различных категорий работников с учетом нагрузки, утвержденным Работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию).

Для отдельных категорий работников: воспитатели, медицинская сестра, устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период – месяц.

Для отдельных категорий работников: сторож, устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период – 6 (шесть) месяцев.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов (ст.104 ТК РФ)

5.3. В соответствии с законодательством РФ для педагогических и медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, воспитателям – не более 30 часов в неделю за одну ставку (с мая 2023);

5.4. В случае если в день отдыха работника проводятся общие собрания, педагогические и методические советы, общие мероприятия, работник обязан

принять в них участие.

5.5. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение работников ГКУСО «Миасский СРЦ» в праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению директора. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В период летних каникул педагогические работники привлекаются к работе для выезда в летние оздоровительные лагеря с воспитанниками учреждения, в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала летнего периода. График работы в летний период утверждается приказом директора Работодателя.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, согласованным с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись. График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения.

5.8 Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Отдельным категориям работников отпуск предоставляется продолжительностью:

31 календарный день – работникам моложе 18 лет (в соответствии со ст. 267 ТК РФ)

30 календарных дней – инвалидам (в соответствии ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

42 календарных дня – врач-педиатр, медицинские сестры.

5.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

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

5.11. В период отсутствия детей в Учреждении (выезд в летние оздоровительные лагеря, санатории, походы, туристические поездки и т.п.) педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана приюта и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней в случае:

- Рождения ребенка в семье
- Свадьбы работника или детей работника
- Похорон близких родственников
- Отсутствия в течение календарного года дней нетрудоспособности

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ (профессионально квалификационные группы), согласно «Положения об оплате труда».

6.2. **Работодатель обязуется:**

6.3. Утверждать штатное расписание и тарификацию.

6.4. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.7. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на календарный год и тарифицировать, согласно «Положению об оплате труда», «Положению о надбавке за качество».

6.8. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива в соответствии с «Положением об оплате труда» и «Положением надбавке за качество».

6.9. Размер доплат и надбавок руководителю устанавливается Министерством социальных отношений Челябинской области

6.10. Доплата работникам за работу в ночное время оплачивается в повышенном размере 50% от ставки (оклада) за каждый час работы.

6.11. Надбавка работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу в размере до 12%, при условии специальной оценки рабочего места на вредные условия труда.

6.12. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц в денежной форме не реже, чем за каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 число - окончательный расчет и 25 числа авансовый расчет месяца.

6.13. Работникам за 3 дня до получения заработной платы выдаются расчетные листы с указанием составных частей зарплаты, причитающейся им за основной период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.14. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в страховые фонды.

6.15. Работодатель несет ответственность за допущенную задержку выплаты работникам и другие нарушения оплаты труда в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ГКУСО «Миасский СРЦ».

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель вправе:

7.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Оказывать материальную помощь работникам ГКУСО «Миасский СРЦ» в случаях, предусмотренных с «Положением о материальной помощи», которое утверждается директором.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

Обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять своевременные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.3. Обеспечивать работников правилами, инструкциями по охране труда.

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

8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

8.6. Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

8.7. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.8. Обеспечивать работников спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, моющими средствами.

8.9. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров работников.

IX. ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН

9.1. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом совета трудового коллектива по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с согласия совета трудового коллектива

9.4. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.6. Председателю Совета трудового коллектива сохранять средний заработок на время участия в конференциях, совещаниях.

9.7. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав аттестационной комиссии педагогических и руководящих работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с членами Совета трудового коллектива по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст.130 ТК РФ);
- Утверждение форм расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- Другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА Совета трудового коллектива

Совет обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы и иных фондов ГКУСО «Миасский СРЦ» в составе балансовой комиссии.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения

трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических и руководящих работников, охране труда и других.

10.7. Содействие в оказании материальной помощи членам Совета трудового коллектива в случаях, в соответствии с Положением о материальной помощи Учреждения :

- свадьбы сотрудника
- смерти близких родственников
- юбилейной даты сотрудника.

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГКУСО «Миасский СРЦ».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежеквартально.

11.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.