

**АДМИНИСТРАЦИЯ КЛИНЦОВСКОГО РАЙОНА**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ БРЯНСКОЙ  
ОБЛАСТИ  
«СОЦИАЛЬНЫЙ ПРИЮТ ДЛЯ ДЕТЕЙ  
И ПОДРОСТКОВ  
КЛИНЦОВСКОГО РАЙОНА»**

**на 2019 – 2021 г.г.,**

**утвержден на общем собрании трудового коллектива  
25 декабря 2018г.**

**(протокол заседания № 1)**

**прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду администрации Клинцовского района**

**Регистрационный № 378**

**Дата регистрации: 29 декабря 2018 года**

Глава администрации  
Клинцовского района



В.И. Савченко

## Оглавление

Раздел 1	
Общие положения	3
Раздел 2.	
Трудовой договор. Обеспечение занятости	7
Раздел 3.	
Время труда и отдыха	9
Раздел 4.	
Оплата и нормирование труда.	10
Гарантийные и компенсационные выплаты	
Раздел 5.	
Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве	15
Раздел 6.	
Социальные гарантии	17
Раздел 7.	
Заключительные положения	18

## Раздел 1.

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде.

#### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Брянской области «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» в лице работодателя – директора ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» Гулаковой Людмилы Степановны, действующей на основании Устава, именуемое далее «Работодатель» и работники учреждения в лице их полномочного представителя Семенцовой Татьяны Сергеевны

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителя.

#### 1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; (ст.41 ТК РФ).

1.2.2. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.(ст.41 ТК РФ).

1.2.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков района» соблюдаются прежние нормы.

1.2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинецовского района».

При смене формы собственности ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинецовского района» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинецовского района» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинецовского района», повышения уровня жизни работников:

***Работодатель обязуется (ст.22 ТК РФ):***

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинецовского района», трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

***Представители работников обязуются:***

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

***Работники обязуются (ст.21 ТК РФ):***

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

-

1.2.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

### **1.3. Сфера действия договора**

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района». (ст.43 ТК РФ).

1.3.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района», а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу под роспись (ст.68 ТК РФ).

### **1.4.Соотношение коллективного договора с законодательством.**

1.4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района».

1.4.3. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.4.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются.

### **1.5. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):**

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.6. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

## **Раздел 2.**

### **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора – соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 ст.58 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

2.3. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- проработавшие у работодателя свыше 5 лет.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 ТК РФ) не допускается, за исключением случаев ликвидации ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района».

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-7, 10 или 11 части первой ст.81 ТК РФ).

2.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками и совместителями;

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

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

2.9. Работодатель определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст.196 ТК РФ).

### Раздел 3



## РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» определяется правилами внутреннего трудового распорядка работодателя и графиками сменности, в которых должны быть предусмотрены: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, неполная рабочая неделя), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, – трудовым договором (ст.100 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин; 30 часов у воспитателей. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Для помощников воспитателей, кухонной рабочей, сторожа, повара и воспитателя предусмотрен график сменности, для них предусмотрен суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет год. Директору, заведующей стационарным отделением, главному бухгалтеру, водителю установлена работа с ненормированным рабочим днем. Дополнительный оплачиваемый отпуск: директор – 14 дней, заведующей стационарным отделением -12 дней, главному бухгалтеру- 7 дней, водителю – 7 дней.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать норм, установленных законодательством ( ст.94 ТК РФ).

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

3.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст.108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» или по соглашению между работником и работодателем (при заключении трудового договора).

3.5. Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются подряд (ст.111 ТК РФ).

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней – помощники воспитателя, заведующая хозяйством, уборщица служебных помещений, водитель, бухгалтера, повара, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту одежды, заведующей стационарным отделением;

- 42 рабочих дня – медицинские работники;
- 56 календарных дней – педагогические работники, социальный педагог, педагог-психолог.

Работникам, имеющим группу инвалидности, предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях.

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ) продолжительностью 6 календарных дней:

- машинист по стирке и ремонту одежды;
- повар.

3.7. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК РФ).

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.9. Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый им с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в статье 124 Трудового кодекса.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст.125 ТК РФ) производится с учетом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а другая может делиться по соглашению сторон.

3.10. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128 ТК РФ).

## **Раздел 4**

### **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

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

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Система оплаты труда устанавливается на основе тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденной Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.4. Соблюдение предусматриваемых тарифной ставкой, окладом (должностных окладов), ставок заработной платы соотношений в оплате труда работников ГБУСО «Социальной приют для детей и подростков Клинцовского района» достигается посредством их тарификации, которая осуществляется в процессе аттестации. Разряды оплаты труда работников в соответствии с системой оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений определяются по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей.

4.5. Аттестация работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» с целью тарификации осуществляется непосредственно аттестационной комиссией, созданной областной аттестационной комиссией.

4.6. Заработная плата работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» состоит из:

- ✓ размеры тарифных ставок (окладов). Тарифные ставки (оклады) работников социального приюта определяются на основе тарифных ставок, утвержденной Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области»
- ✓ ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы
- ✓ ежемесячной надбавки за особые условия по результатам специальной оценки условий труда
- ✓ ежемесячной надбавки за специфику работы
- ✓ ежемесячной надбавки за работу на селе
- ✓ ежемесячной премии (разовой премии),
- ✓ ежемесячных надбавок работникам подвижного состава,
- ✓ доплаты за работу в ночное время,
- ✓ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам.

4.7. ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» отнесен к 3 группе по оплате труда руководителей (в соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области»).

4.8. В ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» установлены следующие стимулирующие виды выплат, входящие в систему оплаты труда:

4.8.1. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы исчисляется комиссией, созданной при социальном приюте в зависимости от стажа работы.

Выплата надбавок следующих размерах от должностного оклада:  
- 30% за первые три года и по 15% - за каждые последующие два года непрерывной работы среднему медицинскому персоналу. Максимальный размер надбавки не может превышать для медицинских работников 60 %;  
- 20% - за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы всем работникам, но не выше 30%.

4.8.2. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность устанавливается в процентах от должностного оклада дифференцированно в следующих максимальных размерах:

1) для работников категории «руководители» - от 50% до 80%  
Надбавка за сложность и напряженность устанавливается руководителю учреждения на основании приказа департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

4.8.3. Ежемесячная надбавка за специфику работы. Ежемесячная надбавка за специфику работы устанавливается в размере 20% от должностного оклада.

4.8.4. Ежемесячная надбавка за особые условия труда. Ежемесячная надбавка за особые условия труда устанавливается в размере 15% должностного оклада по результатам специальной оценки условий труда.

4.8. 5. Премирование.

Премирование работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным приказом директора ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района». Размер премии предельными размерами не ограничивается, выплата производится по

приказу директора ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района».

4.8.6. Специалистам, работающим на селе устанавливается надбавка 25% от должностного оклада.

4.8.7. Работникам ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района», выполняющим в ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

Размер доплаты работника ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района», выполняющего в ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) не может быть меньше 50% и больше 100% тарифной ставки (оклада). Конкретный размер доплаты устанавливается трудовым договором, заключенным с работником.

4.8.6. За работу в ночное время работникам ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» производится доплата за каждый час ночной работы в размере 50 процентов часовой тарифной ставки.

Ночными считается время с 22-00 до 06-00.

4.9. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского, педагогического персонала, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.10. Работа в праздничный нерабочий день оплачивается в размере не менее двойной часовой ставки.

4.11. Работникам учреждения выплачивается разовая материальная помощь к ежегодному отпуску в размере 2000 рублей.

4.12. Все виды выплат, в соответствии с настоящей главой коллективного договора, производятся в пределах фонда оплаты труда ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района».

4.13. Все работники ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» подлежат обязательному государственному социальному страхованию на случай заболевания или потери трудоспособности в период исполнения работником должностных обязанностей;

4.14. Заработная плата за дни пребывания в командировке исчисляется путем деления суммы зарплаты фактически начисленной за текущий месяц на количество отработанных в текущем месяце дней.

4.15. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, найму жилого помещения (при отсутствии документов подтверждающих найм жилого помещения - 12 руб. в сутки), дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные- 200 руб.), иные расходы, произведенные работником, с разрешения или ведома работодателя. Расходы возмещаются при наличии документов, подтверждающих расходы в размерах установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

4.16. Выплата заработной платы Работникам производится 2 раза в месяц: 10-го (зарплата) и 25-го числа каждого месяца (заработная плата за первую половину месяца ).

4.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК). 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.

4.18. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК).

4.19. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора производятся в соответствии со ст.178 ТК.

4.20. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся

ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

4.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.22. 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, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте в течение 4 часов.

4.23. При невыполнении нормы труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст.155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом фактически выполненной работы.

4.24. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст.157 ТК РФ.

## **Раздел 5.**

### **ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

В соответствии с главами 34-36 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия,

предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха работников.

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права обязуется:

- Провести специальную оценку условий труда.

- Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

- Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

- Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.3. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении технологических процессов;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

прохождение в необходимых случаях медицинских осмотров с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований),

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,



содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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 в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района» и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### 5.4. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры

(обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

## **Раздел 6.**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

6.1. Стороны договорились о предоставлении работником льготных отпусков с сохранением заработной платы:

- два дня для заключения брака;
- три дня в случае смерти близких родственников (мать, отец, ребёнок, муж, жена);
- на пол дня 1 сентября одному из родителей, чьи дети идут в первый класс общеобразовательной школы.

6.2. Работодатель обязан своевременно в полном объеме перечислять средства в Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ.

6.3. Работодатель выделяет транспортные средства работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд, по действующим ценам.

## **Раздел 7.**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между полномочными представителями работодателя и работников.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

7.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные

процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

7.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

7.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

7.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч.2 ст.51 РФ).

7.6. Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора (ежегодно, два раза в год) на собрании трудового коллектива.

### ПОДПИСИ СТОРОН

#### Работодатель

Директор ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района»



Семенова  
2018 года

#### Работники в лице

Полномочный представитель ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Клинцовского района»

Семенова  
« 25 » декабря 2018 года

