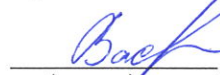


Представитель работодателя


(подпись) Т.В.Васильева
(расшифровка подписи)

директор ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского муниципального округа»
(наименование должности)

«09» января 2024 г.



Представитель работников


(подпись) Е.С.Солдатенкова
(расшифровка подписи)

председатель общего собрания трудового
коллектива ГБУ «ЦСПСД Бутурлинского
муниципального округа»

«09» января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения
«Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского
муниципального округа»
на 2024-2026 гг.**

(Протокол общего собрания коллектива №2 от «16» января 2024 г.)

р.п. Бутурлино, 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского муниципального округа» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются работодатель в лице директора Учреждения Васильевой Татьяны Владимировны и работники Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива (далее «СТК») Солдатенковой Елены Сергеевны.

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

1.4. Настоящий Договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с

оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

2.8. При заключении трудового договора в нем предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы сроком три месяца, если иное не установлено федеральным законом. В период испытания на работника распространяются Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция, обязательство о неразглашении служебной конфиденциальной информации.

2.9. Условия трудового договора должны соответствовать действующему ТК РФ, другим нормативным правовым актам РФ и настоящему Договору.

2.10. Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон.

2.11. Днем увольнения работника является последний день его работы.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме сторожей, работающих по сменному графику работы два через два дня с 20-00 ч. до 8-00 ч.

Общий режим работы Учреждения:

с понедельника по четверг – с 8-00 до 17-00, пятница – с 8-00 до 16-00, перерыв на обед – с 12-00 до 12-48, суббота, воскресенье – выходные дни.

Отдельным работникам может устанавливаться иной режим рабочего времени в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

3.2. Продолжительность еженедельной и ежедневной (сменной) работы работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка утвержденными работодателем, с учетом мнения Совета трудового коллектива учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а так же графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст.94,103 ТК РФ).

3.3. Устанавливается *40-часовая рабочая неделя, нормированный рабочий день:*

- работникам административно-хозяйственного персонала, занимающим должности: бухгалтер, повар, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь - электрик по ремонту электрооборудования;
- работникам консультативного отделения, занимающим следующие должности: специалист по социальной работе;
- работникам службы профилактики безнадзорности несовершеннолетних, занимающим следующие должности: специалист по социальной работе;

- работникам отделения психолого-педагогической помощи, занимающим следующие должности: специалист по социальной работе.

3.4. Устанавливается *сокращенная продолжительность рабочего времени* работникам, занимающим должности:

- педагог-психолог, воспитатель, социальный педагог – 36 часов в неделю;
- педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- медицинская сестра – 39 часов в неделю;
- для работающих инвалидов I и II групп 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.5. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени, который не может превышать установленную норму рабочего времени в месяц.

Учетный период для установления нормы рабочего времени составляет один месяц.

Рабочее время для сторожей устанавливается в соответствии с отдельным графиком работы (кратность: 1 дежурство через 2 - в будни с 20-00 ч. предыдущего дня до 08.00 ч. следующего. В выходные и праздничные дни с 08.00 ч. утра предыдущего дня до 08.00 ч. следующего) с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени.

3.6. Устанавливается *ненормированный рабочий день* для работников, занимающих должности: директор, главный бухгалтер, заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних, заведующий консультативным отделением, водитель, заведующий хозяйством.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.8. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью: 48 минут, в целях сокращения рабочего времени в пятницу на один час, в период с 12.00 до 12.48 минут.

Время обеденного перерыва работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работник может использовать обеденный перерыв по своему усмотрению. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

Перерыв для отдыха и питания работнику не предоставляется, если продолжительность рабочего дня не превышает четырех часов.

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

3.10. Привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится в соответствии со ст. 99, 101 ТК РФ.

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя для предотвращения

катастрофы, производственной аварии, устранения их последствий либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения; для выполнения работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.12. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику отпусков, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.13. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.14. Женщинам, отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних имеющих 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, кроме случаев предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

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

- участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - 1 календарный день;
- регистрации брака - 4 календарных дня;
- смерти близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) - 4 календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не входит ст.121 ТК РФ.

3.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются работникам условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасным условиям

труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда указаны в Приложение 1.

3.17. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности, при наличии в Учреждении лицензии на образовательную деятельность предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (на основании п. 2 раздела 4 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.18. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- директор – 5 календарных дней;
- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних - 3 календарных дня;
- заведующий консультативным отделением - 3 календарных дня;
- водитель - 3 календарных дня;
- заведующий хозяйством - 3 календарных дня.

Дополнительные отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.19. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.21. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

3.22. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.23. С учетом финансово-экономического положения учреждения и при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

3.25. Отпуск может быть предоставлен ранее по достижению соглашения между работником и работодателем.

3.26. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с письменного согласия работника.

3.27. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

3.28. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.29. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.30. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время

3.31. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

3.32. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ. Данные гарантии предоставляются работникам, получающим образование по имеющим государственную аккредитацию программам соответствующего уровня впервые.

3.33. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.34. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

3.36. Работа не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный Женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября - День народного единства.

3.37. День социального работника – 8 июня – является профессиональным праздником.
Стороны договорились:

3.38. Проводить ежегодно культурные мероприятия, в том числе празднования профессионального праздника – День социального работника (8 июня).

4.1. Оплата труда работникам производится в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности», Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского муниципального округа».

4.2. Размер оплаты труда каждого работника определяется на основе должностных окладов (ставок заработной платы), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. Должностной оклад работника устанавливается на основании штатного расписания учреждения на «01» января соответствующего финансового года. Размеры базовых окладов индексируются в соответствии с законами и постановлениями Нижегородской области, распоряжениями учредителя с учетом финансово-экономического положения учреждения.

4.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Работодателем устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3.1. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

1) выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Данная выплата устанавливается: директору, заведующему отделением дневного пребывания несовершеннолетних, заведующему консультативным отделением, воспитателям, водителю, медицинской сестре, педагогу дополнительного образования, социальному педагогу, педагогу-психологу, специалистам по социальной работе, учителю-логопеду;

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат.

Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный

день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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.

4) доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится сторожам в размере 35 процентов ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

4.4. Система премирования регулируется Положением о выплатах стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников в конечных результатах труда и устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы. Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы. Применение выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области»:

- стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет – 20 процентов;
- стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет – 30 процентов.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.5.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников с учетом критериев и

показателей эффективности работы, утвержденных по каждой должности (группе должностей) работников локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющим первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал), в связи с юбилейными (50, 60 лет) и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

4.6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным работодателем и согласованным с представительным органом работников.

4.7. Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей и/или трудовой дисциплины, могут быть лишены выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) частично или полностью.

Частичное или полное лишение выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) производится за тот расчетный период, в котором стало известно о нарушении должностных обязанностей и/или трудовой дисциплины.

4.8. Работодатель принимает решение об оказании материальной помощи работникам в пределах фонда оплаты труда:

1) при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийное бедствие и др.) в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы при предоставлении подтверждающих документов;

2) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его одной части, продолжительностью не менее 14 календарных дней в размере полтора должностных оклада, ставки заработной платы (один раз в год);

3) на лечение в расчете на год в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы при предоставлении подтверждающих документов;

4) в связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) в размере 10000 (десяти тысяч) рублей;

5) в связи с государственной регистрацией заключения брака в размере 5000 (пяти тысяч) рублей;

6) в связи с рождением ребенка в размере 5000 (пяти тысяч) рублей;

7) в связи с достижением работника пенсионного возраста в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера

оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.10. Заработная плата перечисляется работнику на счет в банке.

4.11. Работодатель выплачивает работнику заработную плату два раза в месяц: за первую половину месяца 17 числа, за вторую половину месяца 3 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.12. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника, не позднее дня выплаты заработной платы под роспись, расчетным листком (в письменной форме или, при согласии работника, в электронной форме) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки типовой формы, установленной в программе 1С «Зарплата и кадры государственных учреждений».

4.13. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три полных календарных дня до его начала.

4.14. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

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 (ст. 142 ТК РФ).

4.15. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. При сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом СТК учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.1.1. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и СТК учреждения информацию о возможном массовом увольнении.

5.1.2. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

5.1.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.1.4. С целью эффективного использования внутренних резервов и сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- переводить работников на режим неполного рабочего времени, изменять условия трудового договора с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- производить первоочередное сокращение штатов по вакантным должностям;
- приостановить прием новых работников.

5.1.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) как в данной местности, так и в других местностях в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 261 ТК РФ).

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

5.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

5.7. Работникам учреждения, сдавшим кровь и ее компоненты, предоставляется день отдыха в день сдачи крови и дополнительный день отдыха. Дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, работающих, соответствующие требованиям ТК РФ и других нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами охраны труда (ст. 209-231 ТК РФ);

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, существующих профессиональных рисках и их уровнях, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;
- обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- проводить инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров;
- осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда;
- организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.
- обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда в соответствии с положением «О Системе управления охраной труда в Государственном бюджетном учреждении «Центр социальной помощи семье и детям Бутурлинского муниципального округа».
- в целях поддержания здорового образа жизни работников Учреждения, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие информационно - профилактические мероприятия:
- распространение информации на информирование Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (распространение брошюр профилактической направленности);
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

6.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать оборудование и инструменты, сырье и материалы;
- следить за исправностью используемого оборудования в пределах выполнения своей трудовой функции;
- проходить обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

- предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Работники несут ответственность:

6.3. Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом (ст.419ТК) и иными федеральными законами.

Раздел 7. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам соответствующую оплату труда в установленные сроки, условия труда, отвечающие требованиям санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, безопасности труда, предоставление гарантий, предусмотренных настоящим Договором;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК в соответствии с ТК РФ, законами, настоящим Договором, соглашениями;

- учитывать мнение трудового коллектива при разработке и выполнении текущих и перспективных планов и программ по развитию учреждения;

- принимать меры по стабильности работы учреждения и развитию материально-технической базы, способствовать повышению эффективности и качества оказания социальных услуг;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями СТК, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями и трудовыми договорами.

7.2. СТК обязуется:

- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников в рамках настоящего Договора;

- содействовать эффективной работе учреждения;

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, а также по другим социально-трудовым вопросам;

- осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников;

- представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);

- участвовать в обеспечении безопасных условий труда;

- осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

7.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- сообщать руководству учреждения о коррупционных правонарушениях;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать правила по охране труда и технике безопасности, правила пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу работодателя;

- поддерживать и повышать профессиональный уровень, достаточный для исполнения должностных обязанностей.

7.4. Стороны договорились:

- проводить работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками заданий, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины;

- принимать совместные меры, направленные на повышение эффективности работы, создание здоровых и безопасных условий труда, совершенствование организации и стимулирования оплаты труда, повышение профессионального уровня работников;

- обеспечивать предупреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу с **16 января 2024 года** и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового договора.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего договора на срок не более трех лет.

8.3. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, структурных изменений, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

8.4. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию обеих сторон, в порядке, установленном для его заключения.

Все изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к настоящему Договору и являются его неотъемлемой частью.

8.5. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров, делать все, от них зависящее, для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

8.6. Стороны в соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение настоящего Договора и нарушения его условий.

8.7. Стороны должны ознакомить с настоящим Договором работников в десятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших - непосредственно при приеме на работу.

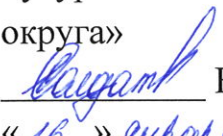
8.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

8.9. Работодатель направляет подписанный сторонами настоящий Договор в семидневный срок со дня подписания для прохождения уведомительной регистрации в управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

Приложение 1
к Коллективному договору
от «16» января 2024 г

Согласовано:

Председатель общего собрания
трудоого коллектива ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского муниципального
округа»

 Е.С.Солдатенкова
«16» января 2024 г.

Утверждаю:

Директор ГБУ «ЦСПСД
Бутурлинского муниципального
округа»
Т.В.Васильева

«16» января 2024 г.

**Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и
(или) опасными условиями труда**

В соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда от 14.06.2022 года:

Должность	Дата проведения спец.оценки условий труда	Класс (подкласс) условий труда
Повар	14.06.2022 г	3.2

В этой книге пронумеровано
и прошнуровано (1/6)

Ученый _____ листов

и скреплено печатью

Васильева Т.В. Васильева

