

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения
социального обслуживания Ярославской области
социально-реабилитационного центра
для несовершеннолетних
«Б р и г а н т и н а»

на 2015–2018 годы

Принят на общем собрании
работников ГКУ СО ЯО СРЦ
«Бригантина»

протокол от Августа 2015г. № 1

2015 год

Содержание:

Содержание:.....	2
1. Общие положения.....	3
2. Занятость, переобучение, условия высвобождения Работников	6
3. Рабочее время и время отдыха	10
4. Оплата и нормирование труда	12
5. Охрана труда Работников.....	14
6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.....	18
7. Гарантии деятельности Представителя Работников	19
8. Контроль выполнения коллективного договора.	20
9. Заключительные положения	21

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *государственном казенном учреждении социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних «Бригантина», (ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина»,* далее – Работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между Работодателем и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее – Работники).

Договор принят на основе согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя, направленных на эффективную производственную деятельность учреждения.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются Работодатель, в лице его представителя – директора *Чемоданова Игоря Борисовича,* действующего на основании Устава – с одной стороны, и Работники, в лице их представителя (далее – Представитель Работников), уполномоченного в установленном порядке – *Крохалевой Надежды Олеговны* – с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон относительно 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 других вопросов, определенных Сторонами в настоящем Договоре.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

1.5. Настоящий Договор составлен на основе принципов равноправия, учета и уважения прав и законных интересов Сторон, добровольности, законности и обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.6. Целями настоящего Договора выступают:

- развитие социального партнерства в сфере труда на локальном уровне;
- укрепление договорных отношений между Сторонами настоящего Договора;
- согласование интересов Сторон настоящего Договора при выработке общих принципов регулирования социально – трудовых отношений;

- обеспечение Работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами и законодательством РФ;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

1.7. Нормативную базу настоящего Договора составляют: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон РФ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Отраслевое соглашение по государственным учреждениям, функционально подчиненным департаменту труда и социальной поддержки населения Ярославской области, на 2011-2013 годы, продленное на 2014-2016 годы соглашением от 20.12.2013 (далее – Отраслевое соглашение), Устав учреждения, и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Ярославской области, регулирующие социально-трудовые отношения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, положений настоящего Договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым Работником.

1.9. Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель признает Представителя Работников в качестве уполномоченного органа, с которым Работодатель согласовывает все локальные нормативные акты по социально-трудовым отношениям в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

1.10. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между Сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а если согласия достичь не удалось – в порядке, установленном законодательством РФ.

1.11. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Внесение изменений и дополнений в Договор в течение срока его действия допускается только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Совместным решениям предшествуют переговоры, процедура которых регламентирована трудовым законодательством.

Изменения и дополнения оформляются приложением к Договору. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью.

1.13. В случае реорганизации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение *трех месяцев* со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок *до трех лет*.

При ликвидации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

2. Занятость, переобучение, условия высвобождения Работников

2.1. Все Работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключенного в письменной форме. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях предусмотренных действующим законодательством.

2.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе, может устанавливаться срок испытания *до трех месяцев*, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – *до шести месяцев*, если иное не установлено федеральным законом. В период срока испытания на Работников распространяются все положения настоящего Договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, срок испытания не устанавливается:

- в отношении Работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- Работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

О введении изменений условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, а также о введении новых норм труда, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за *два месяца*.

Если Работник не согласен с продолжением работы в указанных новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную

имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Перевод Работника на другую работу допускается лишь с его согласия, за исключением случаев, указанных в Трудовом Кодексе РФ.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором и иными локальными нормативными актами Работодателя, регулирующими трудовые отношения с Работником.

2.6. Обязанности Работодателя при переобучении Работников:

2.6.1. реализация принципа непрерывного повышения квалификации Работников, заключающегося в периодическом прохождении Работниками обучения;

2.6.2. сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку или повышение квалификации с отрывом от производства;

2.6.3. сохранение за Работником места его работы (должности) в период переобучения, согласно статье 187 ТК РФ;

2.6.4. создание необходимых условий для Работников, совмещающих работу с обучением, и предоставление гарантий и компенсаций, определенных статьями 173-177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с Работником и настоящим Договором.

2.7. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд учреждения определяет Работодатель согласно статье 196 ТК РФ. Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, в соответствии с настоящим Договором, иными локальными актами. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Представителя Работников.

2.8. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии вакансий.

2.9. Прекращение трудовых отношений производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, в порядке, закрепленном Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», утвержденными приказом ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» от 05.08.2015 г. № 83-ОД (далее – Правила внутреннего трудового распорядка).

2.10. При выстраивании отношений в сфере занятости Работодатель обязуется:

2.10.1. все вопросы, связанные изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата, Работодатель обязуется рассматривать совместно с Представителем Работников.

2.10.2. при появлении угрозы сокращения численности или штата Работников:

- производить внутрипроизводственные перемещения Работников;
- проводить мероприятия по сокращению численности или штата Работников за счет ограничения совместительства и совмещения профессий или полного отказа от привлечения совместителей;
- сократить количество вакантных должностей.

2.10.3. при принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Представителю работников не позднее, чем *за два месяца* до начала проведения мероприятий.

2.10.4. если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем *за три месяца* до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости и Представителю Работников информацию о возможном массовом увольнении, список сокращаемых должностей Работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве;

2.10.5. предупреждать Работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата персонально и под роспись не позднее, чем *за два месяца* до увольнения;

2.10.6. предоставлять Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, *четыре часа* в неделю оплачиваемого рабочего времени для самостоятельного поиска работы в течение двухмесячного предупредительного срока;

2.10.7. выплачивать Работнику в связи с ликвидацией учреждения либо при увольнении по сокращению численности или штата работников выходное пособие в соответствии с действующим законодательством;

2.10.8. в соответствии с Отраслевым соглашением, учитывать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в Трудовом Кодексе РФ:

- двух и более Работников из одной семьи,
- одиноких родителей, имеющих детей до 18-летнего возраста,
- работников предпенсионного возраста (мужчин от 57 лет и женщин от 52 лет);

2.10.9. поддерживать предложения и программы, направленные на создание новых рабочих мест;

2.10.10. предоставлять иные гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

2.11. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие новых вакансий.

2.12. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц, не допускается.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении, Работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы, Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по его письменному заявлению и произвести с ним окончательный расчет, в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работникам гарантируется соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха, установленных законодательством РФ. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – *суббота и воскресенье*. Работникам, для которых действующим законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, устанавливается рабочая неделя с соответствующим количеством рабочих часов.

Женщинам, работающим в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

Медицинским работникам, работающим в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников, в зависимости от занимаемой должности».

В соответствии с положениями Приказа 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», социальным педагогам, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, воспитателям - 30-часовая рабочая неделя, музыкальному руководителю - 24-часовая рабочая неделя.

Заработная плата при сокращенной рабочей неделе выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

3.3. В связи с характером работы учреждения, для Работников, занимающих определенные должности, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику. Перечень должностей, которым установлен скользящий график, а также режим рабочего времени и времени отдыха указанных Работников уточняется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.4. С учетом особенностей труда, водителям устанавливается режим гибкого рабочего времени с уточненным диапазоном времени начала и окончания работы. Время начала рабочей смены, а также время окончания рабочей смены указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.5. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.6. Нерабочие праздничные дни в учреждении устанавливаются в соответствии с законодательством РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в строгом соответствии с законодательством. Продолжительность ежедневной работы накануне нерабочих праздничных дней, сокращается на один час, в соответствии со статьей 95 ТК РФ.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью *28 календарных дней*.

Ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью *56 календарных дней* предоставляется воспитателям, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.8. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета Ярославской области, устанавливаются органами власти Ярославской области. В соответствии с Отраслевым соглашением, ненормированный рабочий день устанавливается руководителю учреждения и водителю автомобиля руководителя. За работу с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью: *12 календарных дней* – руководителю учреждения, *7 календарных дней* – водителю автомобиля руководителя.

3.9. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 ТК РФ и в иных предусмотренных законом случаях.

3.10. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до *14 календарных дней*. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, настоящим Договором и иными локальными нормативными правовыми актами Работодателя.

4.2. Оплата труда Работников осуществляется за счет бюджетных средств, в денежной форме (рублях).

4.3. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) Работников в учреждении не может быть ниже, чем размер *одного МРОТ*, установленный действующими нормативными правовыми актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО и Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Ярославской области на 2015 - 2017 годы.

4.4. Оплата труда Работников осуществляется на основе должностных окладов (тарифных ставок) с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. Порядок формирования системы оплаты труда в учреждении урегулирован Положением об оплате труда работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», утвержденным приказом ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» от 05.08.2015 г. № 84-ОД (далее – Положение об оплате труда). Положение об оплате труда разработано на основе Постановления Правительства Ярославской области от 09.07.2008 г. № 314-п «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области и о признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006 № 312-а».

Положение об оплате труда устанавливает минимальные размеры должностных окладов (тарифных ставок) заработной платы Работников, основания для повышения должностных окладов (тарифных ставок), регулирует осуществление выплат компенсационного характера, а также определяет перечень надбавок стимулирующего характера.

4.6. В учреждении осуществляется премирование Работников, в порядке, предусмотренном в Положении о премировании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», утвержденным приказом ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» от 26.05.2015 г. № 53-ОД.

4.7. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного должностного оклада по занимаемой должности, с

учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим Договором, компенсационных выплат.

4.8. Оплата неполного рабочего дня или неполной рабочей недели осуществляется пропорционального отработанному времени.

4.9. Оплата больничных листов производится в ближайший день выдачи заработной платы при условии поступления необходимых документов в бухгалтерию учреждения не позднее, чем за *десять дней* до выдачи заработной платы.

4.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за *три дня* до его начала. В случае если Работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное Работником.

4.11. Работодатель обеспечивает качественное и своевременное проведение расчетов с Работниками. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - *29 числа* оплачиваемого месяца (аванс) и *14 числа* месяца, следующего за оплачиваемым, путем перечисления всех денежных средств, подлежащих выплате на лицевой счет Работника (банковскую карту). Открытие счета, изготовление банковской карты Работодатель берет на себя в соответствии с заключенным договором на оказание услуг по открытию банковских счетов, карт.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

4.12. Работодатель ежемесячно предоставляет каждому Работнику расчетный листок о начисленной ежемесячной заработной плате и составных ее частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Охрана труда Работников

5.1. Работодатель в соответствии с законодательством РФ обязуется:

5.1.1. строить работу учреждения на основе государственной политики в области охраны труда и безопасности, признавая приоритетными направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда, в соответствии с требованиями законодательства;

5.1.2. обеспечить право Работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать Работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе Работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;

5.1.3. информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

5.1.4. обеспечить инструктаж по охране труда Работников, обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, проверку знаний требований охраны труда. Общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех Работников, в том числе руководителей, устанавливает Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России от 13.01.2003 г. № 1/29;

5.1.5. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.6. организовать проведение в установленные сроки медицинского осмотра Работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в том числе при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности, за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением на основании статьи 213 ТК РФ;

5.1.7. не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований),

обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.1.8. осуществлять доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.1.9. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.1.10. обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.11. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

5.1.12. расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в установленном законом порядке;

5.1.13. обеспечить в соответствии с законодательством РФ возмещение вреда, причиненного Работнику в результате несчастного случая, профессионального заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей;

5.1.14. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.15. обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с Постановлением от 01.11.1990 г. № 298/3-1 Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;

5.1.16. обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

5.1.17. принимать меры по реализации ежегодных Планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанных в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 г. № 181 «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков», а также обеспечивать приоритетность их финансирования;

5.1.18. обеспечить Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Перечнем должностей и профессий работников, обеспечиваемых средствами индивидуальной защиты, а также моющими, дезинфицирующими и обезвреживающими средствами, в порядке, установленном Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290-н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

5.1.19. осуществлять совместно с Представителем Работников проведение контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации и структурных подразделений, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации;

5.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

5.2.3. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любых ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей, о каждом произошедшем несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья, связанного с выполняемой работой;

5.2.4. 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 законодательством РФ;

5.2.5. правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

5.3. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения Работодателем законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и (или) здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение Работника к дисциплинарной ответственности. Работник обязан письменно сообщить своему непосредственному руководителю о своем отказе.

5.4. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность профессиональной переподготовки.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. В целях усиления социальной защиты Работников при наличии средств Работодатель проводит мероприятия, направленные на:

- 6.1.1. обеспечение досуга и отдыха, культурных и спортивных мероприятий;
- 6.1.2. оказание индивидуальной материальной помощи;
- 6.1.3. поощрение передовых Работников, юбиляров;
- 6.1.4. развитие системы медицинского обслуживания Работников.

6.2. Для улучшения социального положения Работников Работодатель обязуется:

6.2.1. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского, жилищно-бытового и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха, при наличии финансовых возможностей;

6.2.2. осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

6.2.3. нести расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров.

6.3. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

6.3.1. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ);

6.3.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.3.3. в соответствии с Законом РФ от 01.04.1996 г. N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственном пенсионного страхования», своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате Работников.

6.4. При временной нетрудоспособности Работника Работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности с Федеральным законом от 16.07.2006г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию», а также иными нормативными правовыми актами. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

7. Гарантии деятельности Представителя Работников

7.1. Работодатель гарантирует Представителю Работников бесплатное и беспрепятственное предоставление всей необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам в течение *десяти дней* после получения соответствующего запроса.

7.2. Представитель Работников представляет и защищает их права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

7.3. Представитель работников признает, что проведение собраний Работников в рабочее время допускается по соглашению с Работодателем.

7.4. Работодатель не препятствует деятельности Представителя работников, если она осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

7.5. Представитель Работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, инструкций и правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

7.6. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения Представителя Работников.

7.7. Работодатель предоставляет бесплатно выборному Представителю Работников для работы помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой.

Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения собраний (конференций) а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

7.8. Представитель Работников осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Представитель Работников содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав Работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

8. Контроль выполнения коллективного договора.

8.1. Контроль исполнения настоящего Договора осуществляют непосредственно Стороны, подписавшие его, а также двусторонняя комиссия, проводившая переговоры по его заключению.

При осуществлении контроля Стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого информацию.

8.2. Стороны ежегодно докладывают о выполнении настоящего Договора на заседании двусторонней комиссии по ведению коллективных переговоров. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор. Информация о выполнении настоящего Договора доводится до сведения Работников.

8.3. При выявлении нарушений выполнения Договора любая Сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в *десятидневный* срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее нарушение положений Договора.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий договор заключен сроком на три года, вступает с силу с «11» августа 2015 г. и действует по «10» августа 2018 г. включительно.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет, в соответствии со статьей 43 ТК РФ.

9.3. Подписанный Сторонами настоящий Договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней с момента его подписания.

Представитель Работников:

[подпись] / Н.О. Крохалева /

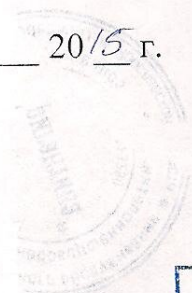
«10» августа 2015 г.

Работодатель:



[подпись] / И.Б. Семоданов /

«10» августа 2015 г.



Управление социальной защиты населения и труда
Администрации Переславского муниципального района
Проведена
уведомляющая регистрация
Регистрирующий № 4/15
Дата "17" августа 2015 г.

Ведущий специалист сектора социально-трудовых отношений и охраны труда
[подпись] Т.В. Рыхлова

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ 1/16

о внесении изменений в коллективный договор государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина» на 2015-2018 годы

с. Нагорье

14 ноября 2016 г.

Государственное казённое учреждение социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Бригантина» (ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина»), в лице директора Чемоданова Игоря Борисовича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина», в лице их представителя (далее – Представитель Работников), уполномоченного в установленном порядке – Крохалева Надежды Олеговны – с другой стороны, именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в связи с инициативой Работодателя и принятием новой редакции Положения о премировании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», по причине проведения мероприятий по оформлению трудовых отношений работников государственных учреждений социального обслуживания Ярославской области при введении эффективного контракта, согласно Приказа Департамента труда и социальной поддержки населения Ярославской области от 20.09.2016 г. №764, и в целях регулирования трудовых (или непосредственно связанных с ними) отношений в ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», в соответствии с трудовым законодательством РФ заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работодателем изменению положений, закрепленных в коллективном договоре государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина» на 2015-2018 годы, принятом на общем собрании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» (протокол от 10.08.2015 г. №1), зарегистрированном Управлением социальной защиты населения и труда Администрации Переславского муниципального района 17.08.2015 г. за номером 4/15 (далее – коллективный договор ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» на 2015-2018 годы), в п. 4.6. раздела 4 внести изменения и изложить его в следующей редакции:

Раздел 4. Оплата и нормирование труда:

«4.6. В учреждении осуществляется премирование Работников, в порядке, предусмотренном в Положении о премировании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», утвержденным приказом ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» от 26.09.2016 г. № 46-ОД.»

2. Все остальные положения коллективного договора ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» на 2015-2018 годы, остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 01.12.2016 г. и является неотъемлемой частью коллективного договора ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» 2015-2018 годы.

4. Настоящее Дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Представитель Работников:

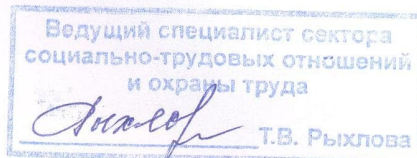
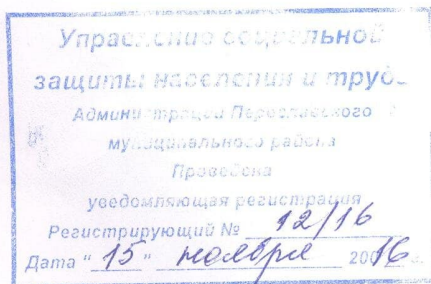
Работодатель:

 / Н.О. Крохалева /

 / И.Б. Чемоданов /

«14» ноября 2016 г.

«14» ноября 2016 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ 1/18

о внесении изменений в коллективный договор государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина» на 2015-2018 годы

с. Нагорье

26 февраля 2018 г.

Государственное казённое учреждение социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Бригантина» (ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина»), в лице директора Чемоданова Игоря Борисовича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина», в лице их представителя (далее – Представитель Работников), уполномоченного в установленном порядке – Крохалевой Надежды Олеговны – с другой стороны, именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в связи с инициативой Работодателя и принятием новой редакции Положения о премировании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», Положения об оплате труда работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», по причине приведения локальных актов в соответствие с актуальной редакцией (от 30.01.2018 г.) постановления Правительства Ярославской области от 09.07.2008 г. № 341-п, а также в соответствии с содержанием Сборника методических материалов ДТ и СПН ЯО «Оценка эффективности деятельности руководителей учреждений социального обслуживания Ярославской области, работников из числа основного персонала и внедрение эффективных контрактов», и в целях регулирования трудовых (или непосредственно связанных с ними) отношений в ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», в соответствии с трудовым законодательством РФ заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работодателем изменению положений, закрепленных в коллективном договоре государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина» на 2015-2018 годы, принятом на общем собрании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» (протокол от 10.08.2015 г. №1), зарегистрированном Управлением социальной защиты населения и труда Администрации Переславского муниципального района 17.08.2015 г. за номером 4/15 (далее –

коллективный договор ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» на 2015-2018 годы), в п. 4.5 и в п. 4.6. раздела 4 внести изменения и изложить указанные пункты в следующей редакции:

Раздел 4. Оплата и нормирование труда:

«4.5. Порядок формирования системы оплаты труда в учреждении урегулирован Положением об оплате труда работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», утвержденным приказом ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» от 12.02.2018 г. № 21-ОД (далее – Положение об оплате труда). Положение об оплате труда разработано на основе Постановления Правительства Ярославской области от 09.07.2008 г. № 314-п «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области и о признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006 № 312-а».

Положение об оплате труда устанавливает минимальные размеры должностных окладов (тарифных ставок) заработной платы Работников, основания для повышения должностных окладов (тарифных ставок), регулирует осуществление выплат компенсационного характера, а также определяет перечень надбавок стимулирующего характера.

4.6. В учреждении осуществляется премирование Работников, в порядке, предусмотренном в Положении о премировании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина», утвержденным приказом ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» от 01.02.2018 г. № 19-ОД.»

2. Все остальные положения коллективного договора ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» на 2015-2018 годы, остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 01.03.2018 г. и является неотъемлемой частью коллективного договора ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» 2015-2018 годы.

4. Настоящее Дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Представитель Работников:

Работодатель:

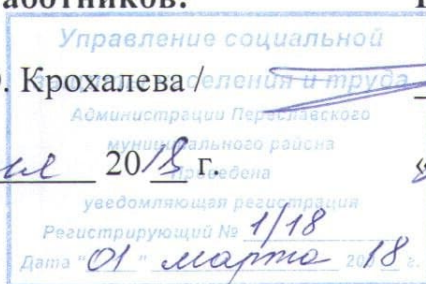
М

/ Н.О. Крохалева /

/ И.Б. Чемоданов /

«26» февраля 2018 г.

«26» февраля 2018 г.



Ведущий специалист сектора
социально-трудовых отношений
и охраны труда
Т.В. Рыхлова

**СОГЛАШЕНИЕ
О ПРОДЛЕНИИ СРОКА ДЕЙСТВИЯ НА 2018-2021 ГОДЫ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

государственного казённого учреждения социального обслуживания
Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних
«Бригантина» на 2015-2018 годы,
принятого на общем собрании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» (протокол
от 10 августа 2015 г. № 1),
зарегистрированного Управлением социальной защиты населения и труда
Администрации Переславского муниципального района
17.08.2015 г. за номером 4/15

с. Нагорье

30 мая 2018 г.

Государственное казённое учреждение социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Бригантина» (ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина»), в лице директора Чемоданова Игоря Борисовича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны,

и коллектив работников государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина», в лице их представителя (далее – Представитель Работников), уполномоченного в установленном порядке – Крохалева Надежды Олеговны – с другой стороны, именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в связи с окончанием действия коллективного договора 10.08.2018 г.,

пришли к соглашению продлить на три года (с 11 августа 2018 г. по 10 августа 2021 г.) срок действия Коллективного договора государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина» на 2015-2018 годы, принятого на общем собрании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» (протокол от 10 августа 2015 г. № 1), зарегистрированного Управлением социальной защиты населения и труда Администрации Переславского муниципального района 17.08.2015 г. за номером 4/15, со всеми внесенными в него изменениями.

Представитель Работников:

Работодатель:

М / Н.О. Крохалева/

И.Б. Чемоданов/

«30» мая 2018 г.

2018 г.

Управление социальной
защиты населения и труда
Администрации Переславского
муниципального района
Проведена
уведомляющая регистрация
Регистрирующий № 2/18
Дата "04" июня 2018 г.

Ведущий специалист сектора
социально-трудовых отношений
и охраны труда
Т.В. Рыхлова



**СОГЛАШЕНИЕ
О ПРОДЛЕНИИ СРОКА ДЕЙСТВИЯ НА 2021-2024 ГОДЫ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

государственного казённого учреждения социального обслуживания
Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних
«Бригантина» на 2015-2018 годы,
принятого 10.08.2015 г. на общем собрании работников,
(зарегистрирован Управлением социальной защиты населения и труда Администрации
Переславского муниципального района 17.08.2015 г. за номером 4/15),
продолженного на 2018-2021 годы Соглашением от 30.05.2018 г.
(принято общим собранием работников, зарегистрировано Управлением социальной
защиты населения и труда Администрации Переславского муниципального района
04.06.2018 г. за номером 2/18)

с. Нагорье

21 июня 2021 г.

Государственное казённое учреждение социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Бригантина» (ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина»), в лице директора Чемоданова Игоря Борисовича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны,


и коллектив работников государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина», в лице их представителя (далее – Представитель Работников), уполномоченного в установленном порядке – Крохалева Надежды Олеговны – с другой стороны, именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в связи с окончанием действия коллективного договора 10.08.2021 г.,

пришли к соглашению продлить на очередные три года (с 11 августа 2021 г. по 10 августа 2024 г.) срок действия Коллективного договора государственного казённого учреждения социального обслуживания Ярославской области социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Бригантина» на 2015-2018 годы, принятого на общем собрании работников ГКУ СО ЯО СРЦ «Бригантина» (протокол от 10 августа 2015 г. № 1), зарегистрированного Управлением социальной защиты населения и труда Администрации Переславского муниципального района 17.08.2015 г. за номером 4/15, продолженного на 2018-2021 годы Соглашением от 30.05.2018 г., со всеми внесенными в него изменениями.

Представитель Работников:

Работодатель:

М / Н.О. Крохалева/

И.Б. Чемоданов/


«21» июня 2021 г.

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДА
АДМИНИСТРАЦИИ
г. ПЕРЕСЛАВЛЯ-ЗАЛЕССКОГО
ПРОВЕДЕНА**

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
РЕГ. № И.И.И. ОТД. 06. 2021 г.

ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ
ОТДЕЛА ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ
Садкова Н.И.