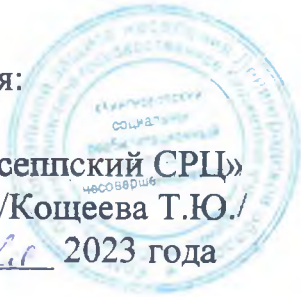


От Работодателя:
Директор
ЛОГБУ «Кингисеппский СРЦ»
Т.Ю. Кощеева /Кощеева Т.Ю./
«30» сентября 2023 года



От Работников:
Председатель Совета
трудового коллектива
И.И. Дегтярёва /Дегтярёва И.И./
«30» сентября 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения
«Кингисеппский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

на период с 2023 по 2025 годы
на срок 3 года

г.Кингисепп
2023 год



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации ЛОГБУ «Кингисеппский СРЦ» между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ЛОГБУ «Кингисеппский СРЦ», именуемое далее "Работодатель", в лице исполняющего обязанности директора Кошечевой Татьяны Юрьевны, действующего на основании Устава ЛОГБУ «Кингисеппский СРЦ» (далее - Учреждение) и работники ЛОГБУ «Кингисеппский СРЦ» в лице избранного в установленном порядке председателя Совета трудового коллектива Дегтяревой Ирины Ивановны, именуемый далее "Представитель".

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении. (Приложение № 1)

2.4. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3

2.5. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ,

3. Оплата и нормирование труда

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату работникам только в рублях и не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 05 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена. Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки по установленной форме

3.1.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

3.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного совета трудового коллектива (ст. 372 ТК РФ).

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

3.1.5. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно **приложению № 2.**

3.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Размер доплаты до 100 % от должностного оклада временно отсутствующего работника.

3.1.7. Устанавливать отдельным работникам компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных согласно **приложению № 2.**

3.1.8. Установить систему материального стимулирования по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, 05 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором оно было начислено;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за квартал, год
- по другим основаниям согласно **приложению № 3.**

3.1.9. Юбилеям (50 и далее каждые 5 лет) производить единовременную выплату в размере, установленном ежегодным локальным актом учреждения.

3.1.10. Выполнение работы дистанционно не может являться основанием для снижения заработной платы (ч. 4 ст. 312.1, ст. 312.5 ТК РФ)

4. Гарантии и компенсации работникам,

направленным в служебные командировки, совмещающим работу с получением образования

4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, проживанию согласно ст. 167, 168 Трудового Кодекса РФ, также суточные не менее 300 рублей за каждый день согласно нормативного правового акта комитета по социальной защите населения Ленинградской области.

4.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключённым между работником и работодателем в письменной форме.

4.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие государственную аккредитацию, для получения образования соответствующего уровня впервые, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 177).

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу - совету трудового коллектива учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

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

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией

учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

5.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время, предусмотренных действующим законодательством.

6.3. На местах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать воспитателям, сторожам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном помещении.

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

6.5. В случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

6.5.1 за ненормированный рабочий день (перечень должностей - Приложение № 4);

6.5.2 за вредные условия труда согласно СОУТ (перечень должностей - Приложение № 5)

6.6. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются работникам на срок по соглашению между работником и работодателем.

6.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в приказах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре, графиках занятости, графиках отпусков.

6.8. Для дистанционных работников устанавливается режим рабочего времени в соответствии с заключенным трудовым договором (дополнительным соглашением к нему).

Дистанционной (удаленной) признается работа, при осуществлении с которой одновременно соблюдаются два условия (ч.1 ст.312.1 ТК РФ):

- трудовая функция выполняется вне места нахождения работодателя, вне постоянного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно принадлежащих под его контролем;

- работа в взаимодействия по вопросам, связанным с ее выполнением.

работодатель и работник используют Интернет (другие информационно-телекоммуникационные сети общего пользования) и сети общего пользования. Дистанционная работа может выполняться на постоянной основе (в течение срока действия договора) либо временно. В свою очередь, временную дистанционную работу можно выполнять (ч.2 ст.312.1 ТК РФ):

- непрерывно (в пределах шести месяцев);
- периодически (когда выполнение трудовой функции в дистанционном режиме и на стационарном рабочем месте чередуется).

Работодатель может временно перевести работника на дистанционную работу без его согласия на основании локального нормативного акта (в ситуациях, предусмотренных ч.1 ст.312,9 ТК РФ). Срок перевода не должен превышать период, в течение которого имеет место обстоятельство (случай), послужившие основанием для принятия работодателем решения о временном переводе (ч.1-3 ст.312.9 ТК РФ).

Дистанционные работники выполняют работу, результат которой не материальный продукт, а информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности (ч.1 ст.312.1, ч.2-4, 9 ст.312.3 ТК РФ).

Прием на работу дистанционного работника осуществляется в соответствии с ст. 65, ч.3 ст.68, ч.1 ст.56, ст. 67, ч.1 ст. 312.2, ч.1 ст. 312.3 ТК РФ и изданием приказа о приеме на работу (ч.1 ст. 68 ТК РФ).

Учет рабочего времени дистанционного работника осуществляется по общим правилам (ч.4 ст.312.1 ТК РФ).

Взаимодействие с дистанционным работником осуществляется (ст. 312.3 ТК РФ):

- путем обмена электронными документами;
- в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником (или) работодателем документов в электронном виде.

При взаимодействии путем электронного документооборота работник и работодатель должны подтверждать их получение. Подтверждение нужно направлять в форме электронного документа в срок не позднее 1 рабочего дня со дня получения».

6.9. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения детей в первый класс в первый день учебного года 1 день;
- для участия в похоронах близких родственников 3 календарных дня».

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда и промышленной безопасности.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными

7

требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласно **приложению № 6**.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

7.1.8. Обеспечивать работников учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно **приложениям № 7, 8**.

7.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.11. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители работодателя, представители совета трудового коллектива. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), при необходимости должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

7.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий плана работы по улучшению условий безопасности и охраны труда работников учреждения согласно **приложению № 9**, также устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

7.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками

8. Гарантии прав представителя работников

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

8.2.2. Предоставлять Представителю работников возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки и порядке.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других мероприятиях.

9.6. Подписанный сторонами коллективный договор с момента подписания в семидневный срок работодатель направляет на обязательную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области.

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

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан знакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.