Вх. № 1413/1
21/12/2021

От работодателя:
Директор ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района»
_____ Советова В.В.
«20» декабря 2021г.

От работников:
Председатель Совета трудового коллектива ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района»
_____ Фадейчева И.В.
«20» декабря 2021г.

г. Сергач

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Надежда» Сергачского района»

Срок действия 2021 — 2024гг.

27.01.2022 №125/22-ND
С рекомендациями
Руководитель управления
А.М. Садуакова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее -Договор) заключен между государственным бюджетным учреждением «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Сергачского района» (далее — ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района», Учреждение) и работниками учреждения.
1.2. Договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации и Нижегородской области.
1.3. Сторонами Договора являются:
- представитель работодателя – директор ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района»;
- работники ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района» в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива.
1.4. Договор является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района», содержащие обязательства по установлению режима труда и отдыха, оплаты труда, социальных льгот и гарантий обеспечения занятости, условий и охраны труда.
1.5. Договор распространяется:
- на всех работников ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района»;
- на работодателя.
1.6. Данный Договор вступает в силу с 20 декабря 2021г. и действует до 20 декабря 2024г. Положения, установленные настоящим Договором, обязательны для выполнения сторонами Договора.
1.7. Ни один из представителей сторон Договора не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.
1.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района» оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать в учреждении после обучения не менее трех лет, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, простоя, временно отсутствующего работника и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частям 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения

трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствие с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста - за 3 года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.
2.12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
- состоянием здоровья, препятствующим продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.
3.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения Совета трудового коллектива организации, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.
3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
3.4. При необходимости, Работодатель по согласию с Советом трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников (медработники, педработники, помощники воспитателя).
3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива в соответствии с пунктами 1-3 части 2 статьи 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия производится с пунктами 1-3 части 3 статьи 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.7. Ввиду производственной необходимости, а именно:

- период временной нетрудоспособности основного работника;

-предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска или его части основному

работнику;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска основному работнику;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы основному работнику;
- предоставление дней отдыха за сдачу крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, связанного с обучением работника по профилю его должности
работник может выполнять работу сверх установленной нормы часов работы за ставку заработной платы за часы замены работников, отсутствующих по болезни и другим причинам.
В этом случае выполняемая работа регулируется:
- заявлением работника;
- приказом директора;
- коллективным договором ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района»;
- графиком работы на замещаемую должность, утвержденного приказом директора, и оплачивается пропорционально отработанному времени.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.
4.2. Работникам, работающим по сменному графику, выходные предоставляются по графику.
4.3. Продолжительность перерыва для отдыха и принятия пищи устанавливается и утверждается Работодателем в ПВТР и не может быть менее 0,5 часа.
4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.
4.5. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник в праве получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.
4.6. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего

заработка.
4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, продолжительность (количество календарных дней) дополнительного оплачиваемого отпуска согласовывается с Советом трудового коллектива и утверждается приказом директора ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района» ежегодно.
4.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
4.9. Ежегодные оплачиваемые отпуска могут предоставляться работникам в любое время в течение года в соответствии с графиком отпусков, который должен предусматривать равномерное распределение времени отправления работников в отпуск, чтобы не нарушать нормальное функционирование деятельности работодателя.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

При составлении графика отпусков, обязательного для работника и работодателя, необходимо учитывать право отдельных категорий работников на предоставление отпуска в удобное для них время предусмотренных ст. 260, 267 ТК РФ.
4.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска:
а) с сохранением среднего заработка:
- в связи с бракосочетанием Работника – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 1 календарный день (предоставляется отцу);
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;
- матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка, поступающего в первый класс – 1 календарный день (1 сентября).
б) без сохранения среднего заработка в связи с бракосочетанием детей – 3 календарных дня.
4.11. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и опасным, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «СРЦН «Надежда»

Сергачского района», разработанного в соответствии с:

- постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» (с учетом внесенных изменений и дополнений);
- приказом Департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008г. № 229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области»;
- приказом Департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008г. № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области»;
- приказом Министерства социальной политики Нижегородской области от 30.11.2016г. № 640 «О перечне профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области»; и другими нормативно-правовыми актами Правительства РФ, Правительства Нижегородской области, Министерства социальной политики Нижегородской области.

5.2. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца перечислением на банковскую карту.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.3. Заработная плата за все время отпуска выплачивается в ближайший период выплаты заработной платы; в исключительных случаях, по заявлению работника — не позднее, чем за 3 дня до отпуска.

5.4. При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

5.5. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % должностного оклада.

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.6. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.7. Система премирования работников регулируется Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района».

5.8. Выплаты компенсационного характера работников регулируются Положением о выплатах компенсационного характера работникам ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района».

5.9. Материальная помощь работникам оказывается в соответствии с Положением о порядке предоставления материальной помощи работникам ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района».
5.10. Штатное расписание ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района» утверждается директором Учреждения.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.
6.2. Работодатель обязан обеспечить:
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку, внедрение и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкций по охране труда для работников;
- соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывание и осуществление мер пожарной безопасности;
- проведение противопожарной пропаганды, а также обучение работников мерам пожарной безопасности;
- содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допущение их использования не по назначению;
- оказание содействия пожарной охране при тушении пожаров, установление причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействие деятельности добровольных пожарных.
6.3. Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные медицинские осмотры.
6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.
6.6. По результатам специальной оценки условий труда должность повара имеет II класс опасности. На основании результата специальной оценки условий труда работникам (поварам) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней и производится доплата в размере 4% от оклада в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в

порядке, установленном законодательством РФ:
- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

8.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ.

8.2.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.2.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

8.2.5. Работникам, направленным в служебные командировки, на курсы повышения квалификации, подготовку, переподготовку оплачивать:
- суточные расходы за каждый день нахождения в служебной командировке - 100 рублей;
- оплату за проживание;
- проезд до места назначения и обратно.

8.2.6. Работникам Учреждения, кроме работников, замещающих по внешнему совместительству штатные должности, оказывается материальная помощь в соответствии с Положением о порядке предоставления материальной помощи работникам ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района».

8.2.7. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района».

8.3. Совместно с фондом социального страхования обеспечивать выполнение действующих законов по назначению и выплате за счет средств социального страхования:
- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.

8.4. В случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере 10000 рублей при наличии экономии Фонда оплаты труда.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников ГБУ «СРЦН «Надежда» Сергачского района».
2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Сергачского района».
3. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Сергачского района».
4. Положение о выплатах компенсационного характера работникам государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Сергачского района».
5. Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Сергачского района».
6. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда.
7. Программа укрепления здоровья работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» Сергачского района».