

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании трудового
коллектива «30» января 2025 г.
Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ МОСКОВСКОЙ
ОБЛАСТИ СЕМЕЙНЫЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ
«МАЯК»
на 2025 — 2028 год
(новая редакция)

Зарегистрировано
Министерством
социального развития
Московской области

Регистрационный номер: 2046/2025КД от 10.03.2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Прежняя редакция коллективного договора Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области Семейный центр помощи семье и детям «Маяк» утрачивает свою силу со дня принятия данной редакции коллективного договора.

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области Семейный центр помощи семье и детям «Маяк» (далее-учреждение), представленное в лице директора, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя.

1.3. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что для ведения переговоров о заключении коллективного договора создается согласительная комиссия. (Приложение №1).

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

совершенствования системы социально-трудовых отношений в учреждении, способствующей стабильной работе учреждения;

закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами и обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Работники предоставляют право профсоюзу договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.9. В период действия коллективного договора профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то он действует до принятия нового коллективного договора.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации и до принятия нового коллективного договора.

При смене собственника имущества учреждения, действие коллективного договора сохраняется.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения.

1.13. Стороны несут равную ответственность за соблюдение всех положений настоящего коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Работодатель:

- обязуется обеспечивать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №2) и выполнять его положения;
- принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Московской области, коллективным договором, учитывает мнения профсоюзной организации;
- обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

Работодатель при осуществлении своих обязанностей должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди Работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности организации.

3.2. Работники обязуются выполнять:

- требования Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- условия трудового договора;

- требования должностных инструкций.

Сотрудникам учреждения запрещено проносить и употреблять на территории учреждения спиртосодержащие жидкости, наркотические и психотропные вещества.

Круг обязанностей (работ), который выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации и должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

3.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- не допускать (отстранить) к (от) работе работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- требовать прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения своей квалификации в порядке, установленном федеральными законами, а также подтверждения имеющейся квалификации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

3.4. Работники имеют право:

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату (8 и 23 числа каждого месяца) заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральными законами;
- пользоваться льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и настоящим коллективным договором;

- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с работой, к специалистам и руководителям учреждения;

- в случае возникновения трудового спора обращаться в комиссию по трудовым спорам, согласно Положению о комиссии по трудовым спорам **ГКУ СО МО Семейный центр «Маяк» (приложение № 3).**

Работникам предоставляются другие права, предусмотренные настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка **ГКУ СО МО Семейный центр «Маяк»**

3.5. Права трудового коллектива:

- решать вопрос о необходимости заключения с администрацией учреждения коллективного договора, рассматривать и утверждать его проект;

- определять перечень и порядок предоставления работникам учреждения социальных льгот из фондов трудового коллектива;

- определять и регулировать формы и условия деятельности в учреждении общественных организаций;

- решать иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

3.6. Права профсоюзной организации.

Получив полномочия от трудового коллектива на подписание коллективного договора, профсоюз имеет право на:

- информацию и контроль за исполнением настоящего коллективного договора;

- организацию в соответствии с законодательством коллективных действий;

- осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда и выполнением коллективного договора.

3.7. Обязанности профсоюзной организации:

- представлять во всех необходимых случаях, отстаивать и защищать интересы трудового коллектива и его членов;

- вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива;

- вести коллективные переговоры с администрацией по улучшению социально- экономического положения работников учреждения.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда.

4.2. Оплата труда работодателем работникам производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием **ГКУ СО МО Семейный центр «Маяк»**, **Положением об оплате и стимулировании труда работников ГКУ СО МО Семейный центр «Маяк»**, согласно Постановления Правительства Московской области от 09.07.2007 года № 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Московской области» с изменениями и дополнениями, Постановлением Правительства Московской области от 07.10.2024 №1153-ПП, положением об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области, у постановлением Правительства Московской области от 07.10.2024 № 1164-ПП.

4.3. Заработная плата работника Учреждения включает себя должностной оклад, оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

- Руководителям, специалистам, служащим, в том числе техническим исполнителям, а также работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады, оклады устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области утвержденное постановлением Правительства Московской области от 09.07.2007 № 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Московской области» с изменениями и дополнениями, и Положением об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных министерству социального развития Московской области утвержденное постановлением Правительства Московской области от 07.10.2024 N 1164-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждениях, подведомственных Министерству социального развития Московской области, и о внесении изменений в некоторые постановления Правительства Московской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Московской области, находящихся в ведомственном подчинении Министерства социального развития Московской области

- размер должностного оклада работника в пределах минимального и максимального размеров устанавливается в соответствии с системой оплаты труда учреждения, устанавливаемой с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю учреждения предоставляется право устанавливать оплату труда работникам, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, по наивысшему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп. Перечень профессий работников, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливается коллективным договором

4.4. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов" и объединениями работодателей Московской области.

4.5. Начисление заработной платы работнику по основной должности и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.6. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц: 8 и 23 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на банковскую зарплатную карту.

4.7. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за два дня до выдачи заработной платы. Невыдачу расчетных листов работникам следует рассматривать, как нарушение Трудового Законодательства и к Работодателю может быть применена административная ответственность, установленная нормами Кодекса об административных правонарушениях.

4.8. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.9. Выплата отпускных должна производиться не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, не выходить на работу до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.11. За совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ или исполнении

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% от должностного оклада по совмещаемой должности и устанавливается с учетом содержания и (или).

4.12. Работникам учреждения за характер выполняемой работы и специфику труда, производится **повышение должностного оклада (ставки)** в соответствии с Перечнем должностей и профессий работников учреждений социального обслуживания, работа которых дает право на повышение должностных окладов (тарифных ставок) в связи с особым характером работы и спецификой труда утвержденным Постановлением Правительства МО №507/23 от 09.07.2007год.

Основные положения материального поощрения отражены в Приложении № 4, являющимся неотъемлемой частью настоящего договора.

Работникам учреждений (кроме врачей и среднего медицинского персонала домов-интернатов всех типов (отделений домов-интернатов всех типов), добрых домов, семейных центров помощи семье и детям, семейных центров (отделений семейных центров), расположенных в сельской местности) за продолжительность работы в учреждениях устанавливается надбавка в следующих размерах:

(в ред. постановлений Правительства МО от 10.08.2021 N 657/26, от 05.10.2021 N 972/35, от 23.05.2022 N 506/17, от 29.08.2022 N 889/29)

от трех до пяти лет - в размере 20 процентов должностного оклада;

(в ред. постановления Правительства МО от 07.10.2024 N 1164-ПП)

свыше пяти лет - 30 процентов должностного оклада.

(в ред. постановления Правительства МО от 07.10.2024 N 1164-ПП)

Врачам и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов всех типов (отделений домов-интернатов всех типов), добрых домов, семейных центров помощи семье и детям, семейных центров (отделений семейных центров), расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка за продолжительность работы в учреждениях в следующих размерах:

(в ред. постановлений Правительства МО от 10.08.2021 N 657/26, от 05.10.2021 N 972/35, от 23.05.2022 N 506/17, от 29.08.2022 N 889/29)

от трех до пяти лет - в размере 30 процентов должностного оклада;

от пяти до семи лет - в размере 45 процентов должностного оклада;

свыше семи лет - в размере 60 процентов должностного оклада.

Положение об условиях и порядке премирования и материального стимулирования учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (**приложение № 5**).

Работникам Учреждений за продолжительность работы в учреждениях устанавливается надбавка в следующих размерах:

от трех до пяти лет - 20 процентов оклада;

свыше пяти лет - 30 процентов оклада.

Порядок исчисления стажа, дающего право на получение надбавки за продолжительность работы в учреждениях, утверждается Министерством

Поощрения применяются директором и объявляются в приказе.

4.13. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.14. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзом не чаще чем один раз в год после реализации конкретных организационно технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшения условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при проведении специальной оценки условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

4.15. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №2), графиками работы, а также условиями трудового договора.

5.2. Для работников установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме работников, которые работают по графику сменности. Время начала и окончания работы устанавливается с 9 часов 00 минут до 17 часов 30 минут, перерыв для отдыха и питания — 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут, кроме ниже перечисленных.

5.3. **Младшие воспитатели, работники кухни – повар, кухонный рабочий** в соответствии графику сменности, не более 40 часов в неделю

Установить сокращенную продолжительность рабочего времени следующим категориям работников:

- **педагогическим работникам** — в соответствии графику сменности не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), а именно:

- 1) 18 часов в неделю — педагогу дополнительного образования, логопеду (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601),
- 2) 20 часов в неделю учителю-дефектологу (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601),
- 3) 24 часов в неделю музыкальному руководителю (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601),
- 4) 30 часов в неделю воспитателю, инструктору по физкультуре (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601),
- 5) 36 часов в неделю социальному педагогу, педагогу психологу, инструктору по труду, методисту, педагогу организатору (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601),
- 6) **медицинским работникам** (медицинской сестре по массажу, медицинским сестрам) -, не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ), Продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. №101.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час - для работников, не связанных со сменным графиком работы;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.5. Специалистам по реабилитационной работе в социальной сфере работающим по сменному непрерывному графику работы, предоставляются перерывы для отдыха и питания общей продолжительностью 30 минут в течение рабочей смены, который включается в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

- Работникам при сменной работе, где по условиям работы учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным:

- одному кварталу, работникам, занимающим должность младшего воспитателя, специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере;

5.6. Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве 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 сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, в период действия ученического договора. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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.

Работа в выходной день оплачивается компенсируется отгулом.

5.8. В целях предотвращения возможных чрезвычайных ситуаций и террористических актов, усиления контроля за соблюдением мер противопожарной безопасности, обеспечения безопасности жизни и охраны здоровья проживающих, работоспособности жизнеобеспечивающих объектов в учреждении вводятся дежурства, согласно графику, утвержденному приказом директора учреждения, с последующим предоставлением отгулов. (Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954г. №233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях»).

5.9. Работникам учреждения предоставляются следующие виды отпусков:

- ежегодный (основной);
- удлиненный основной отпуск;
- ежегодный (дополнительный);
- дополнительный, без сохранения заработной платы.

Работники учреждения имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней или отпуск большей продолжительности, если это предусмотрено законодательством.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Для некоторых категории работников законодательством установлена особая продолжительность удлиненного ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- педагогическим работникам продолжительность 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ)

Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда работникам,

ТК РФ предусмотрены категории работников, которым работодатель обязан на основании их письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы - до 3 (трех) календарных дней в году.

Во всех остальных случаях может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.10. Отпуск предоставляется работникам согласно графику, утвержденному администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом 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.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- по желанию работника, согласованному с администрацией.
- при наступлении срока по беременности и родам.
- при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то

работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска, определенные настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

5.13 Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня предоставляются дополнительные учебные отпуска, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Администрация и профсоюз подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда руководствуются настоящим коллективным договором, требованиями трудового законодательства и Положением по охране труда (приложение №6).

6.2. Администрация обязуется:

- обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкции по охране труда;
- обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
- проводить систематическую работу по улучшению условий труда и ликвидации причин, порождающих заболеваемость и производственный травматизм, тщательно анализировать причины каждого случая травматизма.

7. КОМПЕНСАЦИИ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ

7.1. Специалисты имеют право на:

- 1) периодические медицинские осмотры (обследования) за счет средств работодателя;
- 2) получение дополнительного профессионального образования по программе повышения квалификации за счет средств работодателя.

7.2. При исполнении служебных обязанностей имеют право на:

- 1) обеспечение проездными документами на проезд автомобильным и городским наземным электрическим транспортом Московской области (автобусом, троллейбусом, трамваем) по маршрутам регулярных перевозок по регулируемым тарифам или выплату денежной компенсации в размере фактически понесенных расходов, связанных с проездом, если их профессиональная деятельность связана с разъездами.

Меры социальной поддержки, предоставляются в порядке, установленном Правительством Московской области.

7.3. Работники подлежат социальному и медицинскому страхованию и социальному обеспечению в соответствии с действующим законодательством о труде и социальном обеспечении.

При временной утрате трудоспособности работнику оплачивается «лист нетрудоспособности»

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА.

8.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, подпункте «б» п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с согласия Профсоюза.

8.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

8.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

8.5. При высвобождении работника в связи с сокращением численности или штата:

- а) выплачивать ему выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- б) сохранять за ним среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, с учетом выплаты выходного пособия;
- в) сохранять за ним среднюю заработную плату на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

8.6. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

8.7. Администрация обязуется способствовать повышению квалификации работников:

на курсах повышения квалификации, 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;

на семинарах по передаче трудового опыта;

в высших и средних специальных учебных заведениях;

на рабочих местах.

Содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ

Обучение работников среднего медицинского персонала, связанное с повышением квалификации, оплачивается администрацией Учреждения в полном объеме.

При этом обязанность работника отработать в учреждении после обучения не менее трех лет, если обучение производилось за счет средств работодателя. Если до истечения указанного срока работник увольняется без уважительной причины, он обязан возместить работодателю стоимость обучения пропорционально отработанному времени.

9. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ.

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет принимают совместное участие в решении социальных вопросов.

9.1.1. Работодатель обязуется осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование Работников, обеспечить полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учёта, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах, работающих в порядке, установленном Федеральными Законами.

9.2. **Профсоюзный комитет.** (Данный раздел распространяется на всех членов Профсоюза данного учреждения, которые на основании личных письменных заявлений отчисляют денежные средства в размере 1% от заработной платы на счёт «СЕРПУХОВСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ").

9.2.1. Профсоюзный комитет обеспечивает через Московскую областную организацию Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ страхование жизни членов Профсоюза в случае производственного травматизма.

В случае летального исхода от производственной травмы производится выплата в сумме 16000-00 рублей.

При получении инвалидности 1 группы при выполнении служебных обязанностей — 100% индивидуальной страховой суммы.

При получении инвалидности 2 группы при выполнении служебных обязанностей - 70% индивидуальной страховой суммы.

При получении инвалидности 3 группы при выполнении служебных обязанностей — 40% индивидуальной страховой суммы.

Не выплачивается страховое обеспечение по несчастным случаям, если застрахованный находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения или установлено, что несчастный случай явился следствием самоубийства (кроме тех случаев, когда застрахованный был доведён до самоубийства противоправными действиями третьих лиц).

9.2.2. Профсоюзный комитет обеспечивает через Мособком Профсоюза выплату материальной помощи членам профсоюза по случаю рождения ребёнка в размере 1000-00 рублей

9.2.3. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза:

- в связи с затратами на похороны сотрудников (членов профсоюза) и их близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) в размере 1000 (Одна тысяча) рублей, а также если сотрудник (член Профсоюза) стал жертвой стихийного бедствия, пожара, несчастного случая;
- при нахождении Работника на лечении в стационаре 15 дней и более в зависимости от тяжести заболевания;

9.2.4. Профсоюзный комитет поощряет ценным подарком членов Профсоюза:

- по случаю юбилейных дат (50 и 55 лет);
- по случаю рождения ребёнка;
- в связи с выходом на пенсию.

9.2.5. Профсоюзный комитет оказывает содействие членам профсоюза, нуждающимся в получении санаторно-курортного лечения и отдыха, в приобретении льготных путёвок.

9.2.6. Профсоюзный комитет приобретает новогодние подарки для детей членов профсоюза (возраст 15 лет включительно). Выдача подарков производится бесплатно.

9.3. Работодатель и профсоюзный комитет.

9.3.1. Профсоюзный комитет при содействии администрации учреждения организует отдых детей сотрудников учреждения в летних и зимних оздоровительных лагерях.

9.3.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организуют культурно- массовые мероприятия, а также поездки сотрудников автотранспортом учреждения.

10. ОБЯЗАННОСТИ, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Профсоюзный комитет всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора.

10.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает трудовые права и интересы членов Профсоюза.

Профсоюзный комитет не защищает Работников, появляющихся на работе в состоянии алкогольного опьянения, прогуливающих без уважительных причин, а также нарушающих правила техники безопасности, охраны труда и технологическую дисциплину.

10.3. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за состоянием охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, выполнении работодателем своих обязанностей в этой сфере.

10.4. Профсоюзный комитет участвует в организации и проведении культурно-массовых мероприятий учреждения.

10.5. Профсоюзный комитет оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам защиты их социально-экономических интересов и трудовых прав.

10.6. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.7. Профсоюзный комитет защищает законные права и интересы трудового коллектива и отдельных членов профсоюза путём участия представителей профсоюзной организации в примирительных комиссиях по трудовым спорам, трудовых арбитражах, судебных заседаниях и других законодательных органах.

10.8. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

10.9. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников.

Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель в лице специалиста по кадрам знакомит с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируясь на социальное партнёрство с Профсоюзом.

10.10. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую базу данных.

10.11. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с обязательным учётом мнения профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников в порядке, определённом ст. 372 Трудового кодекса РФ.

Профсоюз не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3 дней, после получения мотивированного мнения, провести дополнительные консультации с профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в 10-тидневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

10.12. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора при сокращении численности или штата, недостаточной квалификации и в иных случаях, установленных законодательством РФ, с Работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет в профсоюз организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Если профсоюз выразил несогласие с предлагаемым решением Работодателя, то в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

10.13. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора члены профсоюзной организации имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места работников учреждения;
- требовать от администрации соблюдение законодательства о труде и социальном обеспечении.
- получать от Администрации соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.

10.14. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений Работников в размере 1% от заработной платы на счет Серпуховской районной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания.

10.15. Для обеспечения полномочий и деятельности профсоюзной организации Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- оборудование для работы: телефон, сейф, множительную технику;
- возможность пользования факсимильной связью;
- по заявке от профсоюза, поданной не менее чем за двое суток, предоставляется автотранспорт.

10.16. Работники, избранные в состав профсоюзной организации, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию и переводу на другую работу, кроме случаев ликвидации организации и появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии, без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председатель профсоюзной организации - без согласия Горкома Профсоюза.

10.17. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от производственной работы.

10.18. представителям Профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профсоюза - 6 часов в неделю.

10.19. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

10.20. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций), при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 15

дней для собрания и 1 месяца для конференции) и бесплатное предоставление Профсоюзу зала для проведения профсоюзных собраний (конференций).

10.21. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве, по охране труда и технике безопасности.

10.22. Работодатель обязан приостановить по требованию профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.23. Профсоюз (работники) обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на повышение трудовой дисциплины и обеспечение сохранности имущества организации.

11. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия из 6 человек, по 3 человека от каждой стороны.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

По итогам года, стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия может вносить любая сторона. Вторая сторона начинает вести переговоры не позднее 7 дней после получения уведомления. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации

Изменения и дополнения коллективного договора производится по согласованию сторон, и оформляются в виде приложения к коллективному договору.

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.

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

11.4. Стороны берут на себя обязательство о неразглашении условий настоящего договора без обоюдного согласия.

11.5. Настоящий договор составлен в 2-х экземплярах (по одному для каждой стороны), которые считаются действительными только при наличии подписей сторон - Работника и Работодателя, заверенных печатью последнего.

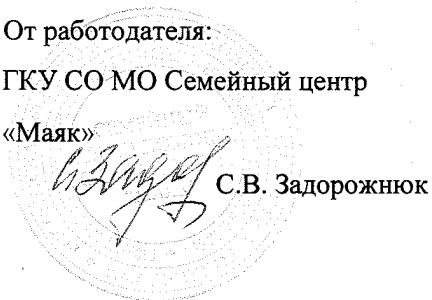
Заключив настоящий коллективный договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений договора. Неисполнение норм коллективного договора, без достаточных на это оснований влечет за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Настоящий коллективный договор подписали:

От работодателя:

ГКУ СО МО Семейный центр

«Маяк»



С.В. Задорожнюк

От имени работников Учреждения:

Председатель профсоюзной
организации



И.В. Кузьменко 2025
г.