

Председатель Совета
трудового коллектива


В.П. Брянцева

(подпись)

«28» 04 20 23 г.

Директор ГБУСО «Социальный
приют для детей и подростков
Брянского района»


О.И. Фатеева

(подпись)

«28» 04 20 23 г.



Коллективный договор ГБУСО Брянской области «Социальный приют для детей и подростков Брянского района» на 2023 - 2026 годы

Утвержден на общем собрании работников ГБУСО "Социальный приют для
детей и подростков Брянского района" «28» апреля 2023 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда,
предпринимательства и инвестиций администрации Брянского района

Регистрационный номер 684

Дата регистрации «10» мая 2023 года

Начальник отдела труда, предпринимательства
и инвестиций администрации Брянского района




О.А. Яшина



ДЕПАРТАМЕНТ СЕМЬИ, СОЦИАЛЬНОЙ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
СОЦИАЛЬНЫЙ ПРИЮТ ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ БРЯНСКОГО РАЙОНА
ул. Больничная д.4 с. Глинищево Брянского района Брянской области 241525
тел./факс: 8(4832)94-11-60 E-mail: bryan.pr@mail.ru
ОКПО 54526493 ИНН/КПП 3207010152/320701001 ОГРН 1023202137650

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 6 от «03» апреля 2023г.

общего собрания трудового коллектива ГБУСО "Социальный приют для детей и подростков Брянского района"

Всего членов трудового коллектива - 27 человек.
Присутствовало - 26 человек


Повестка дня: 1. Избрание представителя работников на ведение, разработку проекта и заключение коллективного договора.

Слушали: директора ГБУСО "Социальный приют для детей и подростков Брянского района" Фатееву Ольгу Ивановну с предложением избрать представителем от имени работников на ведение, разработку проекта и заключение коллективного договора председателя Совета трудового коллектива, заведующую отделением реализации программ социальной реабилитации Брянцеву Валерию Павловну.

Голосовали:
открытым голосованием – «за» - 26 человек;
«против» - 0 человек;

Решили: избрать представителем работников на ведение, разработку проекта и заключение коллективного договора председателя Совета трудового коллектива, заведующую отделением реализации программ социальной реабилитации Брянцеву Валерию Павловну и доверить подписание коллективного договора от имени работников.

Председатель собрания  О.И.Фатеева

Секретарь  Ю.А.Акимутина



ДЕПАРТАМЕНТ СЕМЬИ, СОЦИАЛЬНОЙ И ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
СОЦИАЛЬНЫЙ ПРИЮТ ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ БРЯНСКОГО РАЙОНА
ул. Больничная д.4 с. Глинищево Брянского района Брянской области 241525
тел./факс: 8(4832)94-11-60 E-mail: bryan.pr@mail.ru
ОКПО 54526493 ИНН/КПП 3207010152/320701001 ОГРН 1023202137650

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 7 от «28» апреля 2023г.

общего собрания трудового коллектива ГБУСО "Социальный приют для детей и подростков Брянского района"

Всего членов трудового коллектива - 27 человек.

Присутствовало - 26 человек

Повестка дня: 1. Заключение коллективного договора на 2023-2026 годы.

Слушали: председателя Совета трудового коллектива, заведующую отделением реализации программ социальной реабилитации Брянцеву Валерию Павловну, которая сообщила, что коллективом работников и работодателем был разработан проект коллективного договора на 2023-2026 годы и предложила заключить коллективный договор в предложенной редакции.

Голосовали:

открытым голосованием – «за» - 26 человек;

«против» - 0 человек;

Решили: заключить коллективный договор на 2023-2026 годы в предложенной редакции.

Председатель собрания

О.И.Фатеева

Секретарь

Ю.А.Акимутина

Раздел 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, отраслевого соглашения и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Брянского района» в лице директора Фатеевой Ольги Ивановны, именуемое далее «Работодатель», и работники организации в лице их полномочного представителя Брянцевой Валерии Павловны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсаций, о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении условий и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением, оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и других вопросах, определенных сторонами (ст.41 ТК).

1.2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст.41 ТК).

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого Тарифного соглашения.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего проведения ликвидации (ст.43ТК).

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК).

1.2.6. В целях обеспечения устойчивости и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется (ст.22 ТК):

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены нормативными правовыми актами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (ст.21 ТК):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором после утверждения его на общем собрании (ч.4 ст. 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК).

1.4. Сфера действия договора.

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников (ст. 68 ТК) в течение 3 дней после их приема на работу.

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другим соглашениями

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и отраслевого тарифного соглашения.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст. 24 ТК):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность и реальность принятия сторонами обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного председателя Совета трудового коллектива Брянцевой Валерии Павловны на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов (или работников) организации.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности Совета трудового коллектива, ее органов, членов Совета и его актива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц, не вмешиваться в деятельность Совета трудового коллектива, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется создавать условия для Совета трудового коллектива (или полномочного представителя работников) для проведения независимой экспертизы экономической целесообразности и обоснованности ис-

пользования труда в организации, его нормирования и оплаты, а также обеспечивать участие членов Совета трудового коллектива (иного полномочного представителя работников) в проведении таких экспертиз, организуемых сторонами (ст.39 ТК). По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре.

1.8. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению трудового спора.

Раздел 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда в соответствии с данным коллективным договором (ст.56 ТК).

2.5. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения членов Совета трудового коллектива.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. Все вопросы, связанные с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК), разрешаются с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

2.8. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК) о возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Совет трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников сообщение в Совет трудового коллектива должно быть подано не позднее 3 месяцев до начала проведения мероприятий (ч.1 ст.82 ТК).

2.9. Работодатель и выборный орган обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия членов Совета трудового коллектива в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора (ч.4 ст.82 ТК).

В условиях угрозы проведения процедур банкротства решение о судьбе организации принимается с учетом мнения членов Совета трудового коллектива и его предложений по смягчению последствий проведения этих процедур.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 (или другого значимого для организации количества) лет.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.261 ТК) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее прав на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК).

2.12. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда по Брянской области и районной (го-

родской) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК).

2.13. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ выходные и праздничные дни;
- не использовать прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.73 ТК). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников;

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

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

2.15. Работникам предпенсионного возраста при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно, выплачивать пенсию в размере средней заработной платы до назначения и выплаты пенсии в установленном законом порядке.

2.16. При неизбежности сокращения численности или штата:

- установить максимально допустимый уровень массового высвобождения работников в размере 30 процентов от общей численности работников;
- организовать систему переподготовки и обучения кадров непосредственно в организации или по направлению на другой учебной базе на вакантные должности, заключив при этом ученический договор, соответствующий требованиям гл.32 ТК РФ.

2.17. При неполной занятости (простоях) работодатель обязуется:

- оплачивать работникам время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК);

- заключить договор с органом Службы занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств.

2.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой (ст. 142 ТК).

2.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст.180ТК).

2.21. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст.81 ТК, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.22. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.23. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (заключив при этом ученический договор). Работникам, прошедшим соответствующее переобучение и получившим новую профессию, устанавливается надбавка к зарплате в размере 30 процентов.

2.24. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст.75 ТК).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими категориями работников организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают. При отказе работника от продолжения работы трудовой договор расторгается по п.6 ст.77 ТК.

2.25. При наметившемся росте объема производства, улучшении финансово-экономического положения организации предусматривать создание (воссоздание) рабочих мест. Их количество определять в зависимости от появившихся возможностей с участием Совета трудового коллектива. При оформлении приема преимущество отдавать высвобожденным ранее работникам.

2.26. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст.196 ТК).

Раздел 3.

ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. Для женщин, проживающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю при сохранении полной заработной платы.

3.3. Стороны договорились, что в организации может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст.92 ТК):

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Накануне предпраздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы

в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

3.6 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем (при заключении трудового договора).

3.7. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота (ст. 111 ТК).

3.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 или 56 календарных дней (ст. 115 ТК).

3.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК), работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК) (Приложение № 4).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.10. Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (Приложение № 3).

3.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст.121 ТК.

3.12. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного Совета трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

3.14. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128 ТК).

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст. 128 ТК).

3.15. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Раздел 4.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Выплата заработной платы производится в безналичной денежной форме – в рублях (ст. 131 ТК).

4.2. Система оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная) устанавливаются по категориям работников.

4.3. При невыполнении нормы труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст.155 ТК).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом фактически выполненной работы.

4.4. Оплата труда директора, заместителей и главного бухгалтера производится из областного бюджета согласно штатного расписания.

4.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты (ст.151 ТК). Размер доплаты не может быть меньше 20 % и больше 50 % тарифной ставки (должностного оклада).

4.7. Администрация вправе устанавливать надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, за ненормированный рабочий день, за классность, ученую степень, руководство бригадой. Размеры надбавок не могут быть менее 10 % тарифной ставки, должностного оклада.

4.8. Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере.

4.9. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада) работникам, которые не приняты специально для работы в ночное время. Ночной считается смена, если на менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра)

4.10. Оплата времени простоев производится в соответствии со ст.157 ТК.

4.11. Работникам организации выплачивается ежемесячно вознаграждение за выслугу лет (см. Приложение № 2), вознаграждение по итогам годовой работы при наличии средств (см. Приложение № 2).

4.12. Пересмотр норм труда, введение новых проводится при изменении технологического процесса в связи с вводом нового оборудования.

4.13. Администрация обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда (ст. 163 ТК).

4.14. Оплата труда в период ученичества производится в форме стипендии в размере МРОТ, установленной федеральным законом. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам (ст. 204 ТК). Студентам, прибывшим на учебные, производственные практики, привлекаемым к сезонным работам школьникам нормы труда на выполняемых ими работах снижаются на 20%.

4.15. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим проводится в соответствии с общими положениями ЕТКС работ и профессий рабочих.

4.16. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц – 25 и 10 числа каждого месяца.

4.17. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику расходы в соответствии со ст. 168 ТК. Порядок и размеры возмещения расходов устанавливаются Правительством РФ. При командировках за пределы области увеличиваются размеры суточных за счет внебюджетных средств.

4.18. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК).

4.19. Компенсация за использование инструмента, личного транспорта, оборудование и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, выплачивается в размерах, возмещающих расходы, связанные с их использованием. Размеры возмещения определяются соглашениями сторон по договорам, торгово-закупочным актам (ст.188 ТК).

4.20. Выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора производятся в соответствии со ст.178 ТК.

4.21. Работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, выплачиваются премии согласно Положений о премировании (см. Приложение №2).

Раздел 5.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно.

5.1.2. Провести аттестацию рабочих мест.

5.1.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативно правовыми актами по охране труда (ст. 212, ст.225 ТК).

5.1.4. Обеспечить наличие комплекта нормативно правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (ст. 212 ТК).

5.1.5. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (имеющие сертификат соответствия) в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно проведенной специальной оценки условий труда.

В случае, когда работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и спецобувью, и работник приобретает ее сам, работодатель обязан возместить ее стоимость.

5.1.8. Организовать ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

5.1.9. Выдавать работникам сверх установленных норм специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты за счет средств организации при наличии в организации финансовых средств.

5.1.10. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии выдавать средства индивидуальной защиты,

предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

5.1.11. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, прошедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.1.12. Работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением, выдавать бесплатно смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ (ст.221 ТК).

5.1.13. Перечислять в соответствии со ст. 212 ТК средства в Фонд социального страхования.

5.1.14. Производить расследование и учет несчастных случаев на производстве (ст.227 ТК)

5.1.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин и в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 6.02.93 г.№105.

5.1.16. Обеспечивать условия труда молодежи и в том числе:

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

5.1.17. Совместно с Советом трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.1.18. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Советом трудового коллектива (совместных комиссий) вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.1.19. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные в Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации», в законе Брянской области «Об охране труда в Брянской области», и закрепление этих прав в трудовых договорах. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. 219 ТК).

5.2. Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст.214 ТК.

5.3. Стороны исходят из того, что выборный Совет трудового коллектива пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Советом трудового коллектива, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждают члены Совета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует выборному Совету трудового коллектива понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.4. Работодатель и выборный Совет трудового коллектива обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.

5.5. Совет трудового коллектива и ответственный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.6. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного Совета трудового коллектива в количестве 4 человек.

Работодатель и Совет обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и ответственному по охране труда.

5.7. Гарантии прав деятельности ответственного по охране труда предоставляются в соответствии со ст.25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст.16 закона Брянской области «Об охране труда в Брянской области».

5.8. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда:

- обеспечивать его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации;
- предоставлять для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка;
- проводить совместно с Советом обучение уполномоченных по охране труда с сохранением за период обучения среднего заработка.

Раздел 6.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились о видах социально-бытовой помощи работникам:

6.1.1. Работодатель организует бесплатную перевозку до места работы и обратно рабочим транспортом Работников приюта, живущих за пределами места нахождения учреждения.

6.1.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения для получения высшего образования (первого), имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

6.1.3. В пределах фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- за продолжительную и безупречную работу при достижении юбилейного возраста (50, 55, 60 и 65 лет);
- в целях частичной компенсации расходов на лечение работников в случае длительной (более 2-х месяцев) болезни самого работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью работника или его близких родственников;
- в других необходимых, по усмотрению руководителя случаях.

6.1.4. Выделение транспорта учреждения в случае необходимости (похороны, юбилеи).

6.2. Стороны договорились о льготах и компенсациях:

- учреждение гарантирует выплату льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ и субъектов РФ.

Раздел 7.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).

7.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с гл.61 ТК и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»

7.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время

переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более трех месяцев в течение года.

7.4. Работодатель в течение 3 месяцев после заключения коллективного договора обязуется вступить в объединение работодателей либо письменно уполномочивает объединение представлять его интересы в отношениях по социальному партнерству при коллективных переговорах и заключении соответствующих соглашений.

7.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

7.6. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного Законом порядка проведения забастовок, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

В случае выполнения работодателем обязательств настоящего коллективного договора работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.

7.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

7.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.9. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически Совет трудового коллектива о финансово - экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.10. Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора ежегодно на собрании трудового коллектива.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГБУСО
«СОЦИАЛЬНЫЙ ПРИЮТ ДЛЯ ДЕТЕЙ И
ПОДРОСТКОВ БРЯНКОГО РАЙОНА»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
трудового коллектива
Брянцева В.П. _____
«28» апреля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУСО «Социальный приют для
детей и подростков Брянского района»
Фатеева О.И. _____
«28» апреля 2023г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

I. Общие положения

1. В соответствии со ст.37 Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
Принудительный труд запрещен. К принудительному труду относится неоплаченный и другой труд в соответствии со ст.4 ТК РФ.
Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без всякой дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также правом на защиту от безработицы.
2. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.
3. Правила внутреннего распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда и рациональному использованию рабочего времени.
4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Они являются, как правило, приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).
5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, с учетом мнения профсоюзного органа (ст.371 ТК).

II. Порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора

6. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора с работодателем.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным и трудовым договором.

7. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, законами и иными правовыми актами, коллективным договором, являются недействительными (ст.135 ТК).

8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

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

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения к работе.

11. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

12. При поступлении на работу или переводе работника, в установленном порядке, на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с технологией (порядком исполнения) поручаемой работы, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности;

- ознакомить под расписку с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, действующими в организации;
 - провести инструктаж по технике безопасности (с оформлением установленных законодательством форм учета), противопожарной безопасности, пропускному режиму.
13. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, для которых работа в этой организации является основной, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.
 14. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным действующим законодательством или трудовым договором.
 15. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст.80 ТК РФ).
 16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию), обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение на очное отделение, выход на пенсию и в других случаях, предусмотренных законодательством), а также в случае установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного и ли трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
 17. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление. Увольнение работника в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.
 18. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.
 19. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению работника, копии документов, связанных с работой, произвести окончательный расчет по заработной плате и другим причитающимся выплатам.
 20. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с основаниями прекращения договора, указанными в Трудовом кодексе и других нормативных правовых актах, с указанием соответствующей статьи Трудового кодекса (пункта иного нормативного акта).
 21. Во всех случаях прекращения трудового договора днем увольнения работника является последний день его работы в организации.

III. Основные обязанности работников

22. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

IV. Основные обязанности работодателя

23. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ);
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом (ст.136), коллективным договором организации, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства в недельный срок (ст.370 ТК РФ) и сообщать им о принятых мерах;
- создавать условия для участия работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами.

V. Рабочее время

24. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Для работников аппарата учреждения: понедельник – пятница с 8-30 до 16 - 45, перерыв – с 13-00 до 14-00.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов неделю (ст. 91 ТК РФ).

Педагог – психолог – 36 часовая рабочая неделя, из них 18 часов - непосредственная работа с детьми, педагогами, родителями, 18 часов - подготовка и обработка диагностической работы, повышение квалификации и т.д.

Социальный педагог – 36 часовая рабочая неделя.

Медицинская сестра – 36 часовая рабочая неделя.

График работы воспитателя: 1 смена – 8.00 – 14.00

2 смена – 14.00 – 20.00

3 смена – 20.00 – 8.00 по скользящему графику.

График работы помощника воспитателя: 1 смена – 9.00 – 17.00

2 смена – 20.00 – 8.00.

График работы сторожа – 20.00 – 8.00

25. Режим рабочего времени в организации:

- продолжительность рабочей недели для административного аппарата – пятидневная, с двумя выходными днями, для обслуживающего персонала – с выходными днями по скользящему графику;
- ненормированный рабочий день устанавливается для директора приюта, главного бухгалтера, бухгалтера, завхоза.
- перерывы в работе устанавливаются с 13-00 до 14-00,
- суммированный учет рабочего времени сотрудников, работающих по графику (при наличии), осуществляется в течение одного календарного месяца.

26. Режим рабочего времени устанавливается работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

27. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню (ст. 112 ТК РФ), уменьшается на 1 час.

28. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

29. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (по графику работают – воспитатель, помощник воспитателя, повар, кухонный работник, сторож)

30. Ночными часами считается время с 22.00 до 6.00 часов.

31. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании медицинского заключения), матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей), указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные категории работников, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

32. Работнику приюта запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющегося. В случае неявки сменного сотрудника, работник должен об этом заявить администрации, которая примет меры к его замене.

33. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника – совместительство или по инициативе администрации – сверхурочная работа.

По заявлению работника администрация имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности не может превышать четырех часов в день.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

34. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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

35. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, руководители структурных подразделений не допускают к работе (отстраняют от работы) в данный рабочий день (смену)

Также подлежат отстранению от работы (не допускаются к работе) следующие категории работников:

- Не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- Не прошедшие в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- По требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- В других случаях, предусмотренных законодательством.

VI. Время отдыха

36. Время отдыха – это время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

37. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

38. Работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и другим работникам предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан оборудовать помещение для обогрева и отдыха работников (ст.109 ТК РФ).

39. Всем работникам организации предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При установлении пятидневной рабочей недели предоставляются два выходных дня

40. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации установлены статьей 112 ТК.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Перенос выходных и нерабочих праздничных дней на другие дни производится Правительством Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

41. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, а инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только в том случае, если им это не противопоказано по медицинским показаниям.

42. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ.

43. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором организации.

44. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

45. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работников должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

46. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

47. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Порядок предоставления другой части отпуска определяется коллективным договором.

48. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

VII. Поощрения за труд

49. За образцовое выполнение трудовой функции (работы), улучшение качества работы, продолжительную и безупречную работу в данной организации, новаторство в труде, а также за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;
- занесение на Доску почета организации.

50. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам.

51. Все виды поощрений применяются работодателем совместно или по согласованию с Советом трудового коллектива организации.

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

52. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка обязательно для всех работников организации.

53. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

54. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

55. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

56. Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

57. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации (его заместителями) законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщить представительному органу работников о результатах рассмотрения (ст.195 ТК РФ).

58. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к виновному руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

59. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

С Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков Брянского района» ознакомлены:

Смирнова С.А.
Акимутина Ю.А.
Изотова Е.С.
Одищенко М.В.
Антонова Г.В.
Бобкова К.А.
Горная Р.В.
Николюк Д.А.
Позднякова Ю.Г.
Ткачева С.С.
Устюшенкова Я.А.
Бадеева Л.А.
Васюкова Т.Н.
Коурова Г.М.
Токарева Е.В.
Коротченкова Г.А.
Прудникова Н.А.
Жевлаков С.А.
Кондрулина Т.И.
Новиков Ю.И.
Фатеев Г.Н.
Васичкин А.С.
Малашенко С.И.
Фатеева В.А.



ПРОМОНЕТЫ

М
П/М

Прошито, пронумеровано

и скреплено печатью 68

(Шестьдесят восемь) листов

Директор  О.И.Фатеева

«28» апреля 2021 года

