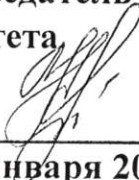


Согласовано:
Представитель Работников:
Председатель профсоюзного
комитета


Е.С. Чипчина
«11» января 2024г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МУСО «СРЦ для
несовершеннолетних
г. Магнитогорска»
О.В. Сускина
«11» января 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

работодателя и трудового коллектива

Муниципальное учреждение социального обслуживания
«Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних города Магнитогорска»

Одобен на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от
«11» января 2024г.

Присутствовало 55 чел.

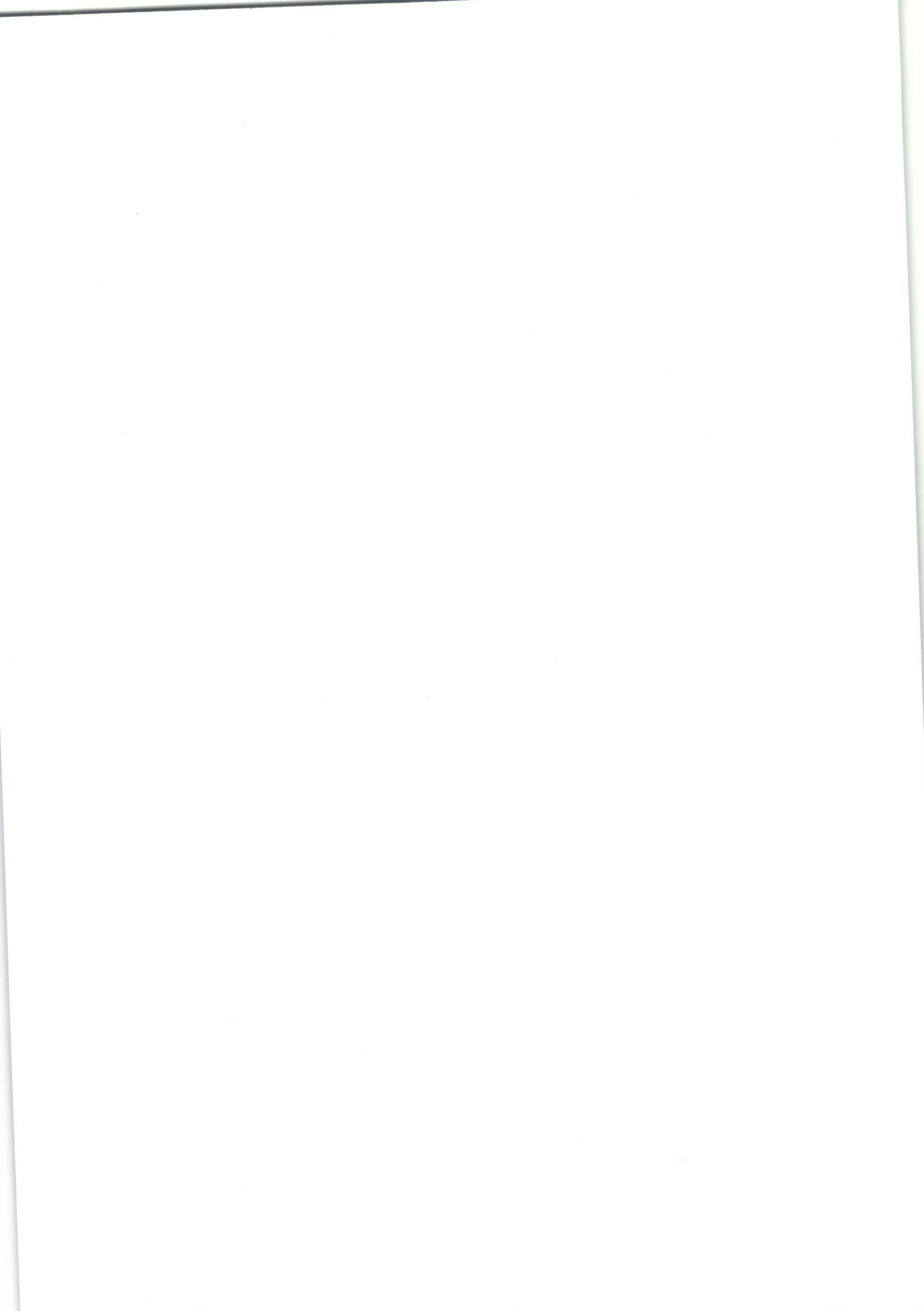
Юридический адрес:
455045, Челябинская область
г. Магнитогорск
пр. Ленина, д. 140/2

Срок действия 01.02.2024г. по 31.01. 2027г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в органе по труду

Регистрационный № Р-36 от «01» 02 2024 г.
Руководитель органа по труду Л.Н. Мотилевская

г. Магнитогорск



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в Муниципальном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Магнитогорска» (далее «Работодатель») и заключенным между работниками и Работодателем в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Муниципальное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Магнитогорска» в лице исполняющего обязанности директора МУСО «СРЦ для несовершеннолетних г. Магнитогорска», действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель»;
- работники, в том числе не являющиеся членами профсоюза, представленные представителем работников в лице председателя профсоюзного комитета МУСО «СРЦ для несовершеннолетних г. Магнитогорска» (именуемые далее «Работники»).

Коллективный договор подписывается:

- от работодателя – исполняющим обязанности директора МУСО «СРЦ для несовершеннолетних г. Магнитогорска»
- от работников - председателем профсоюзного комитета

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представитель работников выступают равноправными деловыми партнерами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.5. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются Правила внутреннего трудового распорядка, определяющие порядок приема и увольнения работников, основные правила и обязанности работодателя, работников, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания (приложение № 1).

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ

1.7. Локальные нормативные акты и трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор после подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по

труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения

Работники признают право «Работодателя» осуществлять планирование, управление и контроль за организацией работы, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом.

«Работодатель» признает представителя работников полномочным представителем трудового коллектива (ст. 31 ТК РФ) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Председатель работников признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в МУСО «СРЦ для несовершеннолетних г. Магнитогорска» оформляются письменным заключением трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором до подписания трудового договора.

2.2. Трудовой договор - это соглашение между Работником и Работодателем. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный) не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан письменно предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

2.2.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно. В трудовом договоре, допсоглашении

отражается способ выполнения дистанционной работы (непрерывное или периодическое выполнение), срок перевода (при наличии) (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель содействует профессиональному росту работников, создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.5. Каждому работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалификационные работы при наличии вакансий.

Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Расторжение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору)

Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Вопросы, связанные с высвобождением работников в связи с сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием представителя работников.

2.10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца сообщить об этом представителю трудового коллектива. Представить ему проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

2.11. При сокращении численности и штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим работникам:

2.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

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

2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.15. При увольнении работников организации по соглашению сторон возможна выплата дополнительной компенсации в размере двухмесячного заработка.

2.16. При расторжении трудового договора с работником работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в случаях и в размере, определенном Трудовым кодексом РФ.

Представитель работников:

2.17. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.18. Оказывает юридическую помощь Работникам по вопросам трудового законодательства.

2.19. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного Работодателем по согласованию с представителем работников в лице председателя профсоюзного комитета, а также графиком работы сменных сотрудников: воспитателей, младших воспитателей, медицинских работников, уборщиков служебных помещений, разрабатываемых руководителями структурных подразделений и утверждаемых Работодателем.

3.2. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. Вместе с тем, в дни, когда по основному месту работы работник будет свободен от исполнения трудовых обязанностей, он сможет работать по совместительству и полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

3.5. Для директора, главного бухгалтера Центра устанавливается ненормированный рабочий день (Эпизодическое привлечение к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени).

3.6. Режим работы с нормальной продолжительностью рабочего времени:

3.6.1. **40 часов в неделю:** Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

- Директор;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель директора по реабилитационной и воспитательной работе;
- Заместитель директора по социально – правовым вопросам;
- Бухгалтер;
- Ведущий специалист по закупкам;
- Специалист по закупкам;
- Экономист;
- Специалист по кадрам;
- Специалист по охране труда;
- Техник – программист;
- Юрисконсульт;
- Заведующий отделением;
- Специалист по социальной работе;
- Заведующий хозяйством;
- Заведующий складом;
- Машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- Кастелянша;
- Младший воспитатель;
- Грузчик;
- Дворник;
- Водитель автомобиля;
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

3.6.2 **40 часов в неделю:** Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания в соответствии графиком сменности и ПВТР

- Младший воспитатель;
- Уборщик служебных помещений;
- Вахтер

3.7. Режим работы с продолжительностью рабочего времени

часов в неделю: Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

- медицинская сестра;
- врач-специалист;

(Примечание: При работе врачей – специалистов по внешнему совместительству время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается согласно графику совместителей учреждения и ПВТР).

3.7.1 **39 часов в неделю:** Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания в соответствии графиком сменности и ПВТР .

- **Фельдшер;**
- **медицинская сестра;**

3.8. Режим работы с продолжительностью рабочего времени **36 часов в неделю:** Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

- **Социальный педагог;**
- **Педагог-психолог*;**
- **Инструктор по физической культуре*;**
- **Воспитатель.**

* Примечание: По производственной необходимости, для более экономного использования рабочего времени, может быть применена работа в режиме гибкого рабочего времени, равным рабочему дню (полная отработка количества часов в течении рабочего дня). Время начала и окончания работы привязывается к времени нахождения воспитанников в учреждении.

3.8.1 **36 часов в неделю** Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания в соответствии графиком сменности и ПВТР

- **Воспитатель;**
- **Педагог – психолог.**

3.9. Режим работы с продолжительностью рабочего времени **24 часа в неделю:** Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

- **Музыкальный руководитель;**

3.10. Режим работы внешних совместителей:

Время начала и окончания работы устанавливается в соответствии с Графиком работы сотрудников (по совместительству).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель предоставляет Работнику следующие виды отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;

- еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.1.1. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями

4.2. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.2.1 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

4.2.2 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- Директору центра предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней за ненормированный рабочий день.

- Главному бухгалтеру Центра предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней за ненормированный рабочий день.

- Работнику, пострадавшему от несчастного случая на производстве, на санаторно – курортное лечение.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемых Работодателем по согласованию с председателем работников в лице председателя профсоюзного комитета. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.3.1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

4.3.2. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в даты, отличные от графика отпусков, по заявлениям работников или письменному предложению Работодателя. Работники должны подать заявление

специалисту по кадрам не позднее чем за четыре календарных дня до даты начала отпуска, чтобы главный бухгалтер успел выплатить отпускные.

4.4. В соответствии со специальной оценкой условий труда «Работодатель» обязан предоставлять дополнительный отпуск работникам, условия труда на рабочем месте которых, по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям 3-й и 4-й степени или к опасным условиям труда. Продолжительность такого отпуска устанавливается трудовым договором на основании дополнительного соглашения, при этом она не должна быть меньше 7 календарных дней.

4.5. Сотрудникам предоставляются дополнительные выходные дни, осуществляющим уход за детьми-инвалидами

- 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.

4.5.1. Родители, имеющие детей – инвалидов имеют право однократно в течение календарного года использовать до 24 дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных дней в текущем году;

4.6. Отзыв из отпуска осуществляется по приказу директора только с письменного согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.7. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы: по семейным обстоятельствам и уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- со свадьбой самого работника до 5 дней;
- свадьбой детей до 5 дней;
- смертью близких родственников до 5 дней. К близким родственникам относятся: родители, супруги, дети, родные братья сестра;
- рождением ребенка до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день
- при праздновании юбилейных дат - 1 день;
- 1 сентября (родителям первоклассников) – 1 день.
- 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, 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;

4.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения содержания заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

4.9. Предоставлять дополнительный день отдыха Работнику в день сдачи крови и ее компонентов, который по его желанию может быть использован в любое время в течение года после сдачи крови.

5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1 Основным приоритетным направлением работодателя является сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.3 Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда из средств областного бюджета на основании бюджетной сметы.

5.4 Работодатель обязуется обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-создание и функционирование системы управления охраной труда;

-соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

-систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

-реализацию мероприятий по улучшению условий охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также правильностью применения ими средств индивидуальной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для отдельных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

-разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или

иною уполномоченного работниками представительного органа (уполномоченный по охране труда трудового коллектива);

-ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и без них), содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

-соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

-приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий, оказания услуг до устранения такой угрозы;

-при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

-перед началом работ (оказания услуг) согласование мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на территории учреждения другим работодателем;

-беспрепятственный допуск должностных лиц исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

-выполнение предписания должностных лиц исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки принятие мер по результатам их рассмотрения.

5.5 Работодатель имеет право:

-использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

-вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом;

5.6 Для поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ-инфекции работодатель проводит профилактические мероприятия:

-распространяет информационный материал среди работников учреждения;

-оформляет информационный стенд по проблеме ВИЧ-инфекции.

5.7 Работник обязуется:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенной категории работников), и проверку знания требований охраны труда;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, и (или) медицинскими рекомендациями;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.8 Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты, смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на

производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроразрывов (микротравм);

-внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

-гарантии и компенсации, в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных трудовым кодексом РФ либо коллективным договором, трудовым договором;

5.9 За нарушение требований охраны труда работодатель и работник несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

6.1. Труд работников Муниципальное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Магнитогорска» оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным приказом директора.

В случае внесения изменений в нормативные правовые акты, регулирующие порядок оплаты труда работников бюджетных организаций, оплата труда работников производится с учетом этих изменений.

6.2. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

6.3. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц:
- заработная плата за первую половину месяца 22 числа каждого месяца за фактически отработанное время текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца 07 числа каждого месяца за фактически отработанное время, следующего за расчетным,

путем безналичного перечисления денежных средств на лицевые счета работников, указанных в заявлении Работника или в денежной форме в месте выполнения им работы.

Работник вправе заменить кредитную организацию, письменно сообщив об изменении реквизитов для перевода заработной платы.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Каждому работнику выдается расчетный листок до перечисления заработной платы за вторую половину месяца по итогам работы за месяц с указанием всех видов и размеров выплат одним из следующих способов:

- на бумажном носителе в бухгалтерии;

- на электронную почту Работника.

6.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производить доплату по совмещаемой должности в размере, предусмотренном положением об оплате труда.

6.5. Работникам производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6. Из фонда оплаты труда учреждения работнику может быть оказана материальная помощь. Порядок выплаты материальной помощи работникам учреждения регламентируется Положением «Об оказании материальной помощи работникам Муниципальное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Магнитогорска», утвержденного приказом руководителя учреждения и согласованного с представителем работников в лице председателя профсоюзного комитета.

6.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

6.8. Доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится всем работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата устанавливается в порядке и размере, установленном ст. 153 ТК РФ, и постановлением Конституционного суда от 28.06.2018 № 26-П.

Доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере двойной части оплаты труда компенсационными и стимулирующими выплатами, установленными системой оплаты труда в учреждении за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере одинарной части оплаты труда работника со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами, установленными системой оплаты труда в учреждении за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном компенсационными и стимулирующими выплатами, установленными системой оплаты труда в учреждении за день, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Оплата учебного отпуска производится за 3 (три) рабочих дня до начала отпуска на основании справки-вызова, выданной учебным заведением. В течение 3 (трех) рабочих дней по окончании учебного отпуска работник предоставляет справку-подтверждение. При отсутствии справки-подтверждения, выданной учебным заведением, подтверждающей успешное прохождение промежуточной и/или итоговой аттестации, компенсация за учебный отпуск удерживается без заявления работника.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

7.1 Работодатель и представитель трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения и взаимных интересов в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

7.2 Представитель работников представляет интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора и иных локальных документов.

7.3 В целях создания условий для успешной деятельности трудового коллектива Работодатель гарантирует:

- соблюдать права представителя трудового коллектива;
- не препятствовать представителю трудового коллектива посещать рабочие места, на которых работают Работники;
- предоставлять представителю трудового коллектива помещение для проведения собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- представителю трудового коллектива бесплатное использование компьютера, оргтехники, телефонной связи для выполнения своих полномочий;

7.4 Представитель работников:

- содействует эффективной работе МУСО «СРЦ для несовершеннолетних г. Магнитогорска»;

- содействует укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;
- принимает участие по разрешению трудовых споров;
- не выступает инициатором акций протеста и крайней меры-забастовки по вопросам, включенным в настоящий Коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 8.3 При структурной перестройке Центра необходимо приведение коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников.
- 8.4. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.
- 8.5. Вновь поступающих работников Работодатель знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 8.6. Представитель работников в лице председателя профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на положениях коллективном договоре.
- 8.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- 8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.