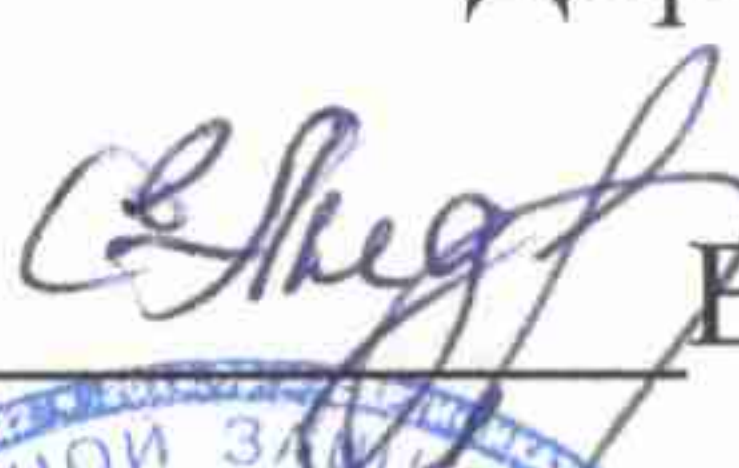



От работодателя: Директор  Е.В. Андриянова «16» _____ 2024г.	От работников: Председатель трудового коллектива  Г.Ю. Кондусова «16» _____ 10 2024 г
---	--



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
казенного учреждения Воронежской области
«Воронежский центр реабилитации инвалидов»
на 2024 – 2027 годы

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Контроль за выполнением коллективного договора.
10. Приложения №1 «Список должностей сотрудников с перечнем продолжительности оплачиваемого отпуска.»

РАЗДЕЛ 1

Общие положения

1. 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном учреждении Воронежской области «Воронежский центр реабилитации инвалидов» (КУ ВО «ВЦРИ»).

1. 2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 41 **Содержание и структура коллективного договора**) (далее - ТК РФ), областным трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей, иными законодательными и нормативными правовыми актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, содержащими нормы трудового права, региональными и территориальными соглашениями.

1. 3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя-председателя трудового коллектива - Кондусовой Галины Юрьевны.
- работодатель в лице его представителя-директора учреждения Андрияновой Елены Васильевны.

1. 4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1. 5. Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 календарных дней после его подписания.

1. 6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

3.1.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним подготовку и переподготовку кадров для нужд учреждения.

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

РАЗДЕЛ 3

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 Общие основания прекращения трудового договора ТК РФ).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Изменение определенных сторонами условий трудового договора и статьи 74 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, ст. 162 Введение, замена и пересмотр норм труда ТК РФ).

2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с действующими локальными нормативными актами, принятыми впоследствии локальными нормативными актами, а также ознакомить работников под роспись с действующими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, принятыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. Режим и продолжительность рабочего времени устанавливается работодателем исходя из конкретных условий в данном учреждении. по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

В том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только

место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном **ст.173 -176 ТК РФ**.

3.1.4. Организовывать проведение специальной оценки условий труда на основании **Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ**

РАЗДЕЛ 4

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Сообщать работникам в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 **ст. 81 ТК РФ** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя предоставляется возможность поиска нового места работы (при наличии его просьбы) в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье **179 ТК РФ** **Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности и квалификации** преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте с 16 до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до с 16 до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178 ТК РФ **Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации, 180 ТК РФ Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации**), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ 5

Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, должностными инструкциями работников, графиками работы (графиками сменности), утвержденными директором и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для работников административно-управленческого персонала:

-директора, заместителя директора, экономиста, специалиста по кадрам, техника-программиста, юрисконсульта, заведующий отделением) специалиста по социальной работе, хозяйственно-обслуживающего персонала (уборщика служебных помещений, водителя, заведующей хозяйством, рабочего по комплексному обслуживанию зданий и территорий, дворника) 40 рабочих часов в неделю,

-отделения социальной реабилитации (социального педагога, педагога-психолога), отделения СМФЦ (педагога-психолога, социального педагога) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, с двумя выходными (суббота, воскресенье) и не может превышать 36 рабочих часов в неделю .

5.1.3. Рабочее время педагогов дополнительного образования, сторожей (вахтеров), музыкального руководителя, инструктора по физкультуре, инструктора по труду, логопеда определяется графиком работы (графиком сменности) и обязанностями, предусмотренными их должностной инструкцией. Продолжительность рабочего времени определяется графиком работы (графиком сменности). Норма рабочего времени для инструктора по физкультуре из расчета 30 часов в неделю, для музыкального руководителя 24 часа, инструктора по труду 36 часов, логопеда 18 часов, педагогов дополнительного образования 18 часов, специалист по реабилитации 36 часов.

5.1.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.1.6 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие:

-праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **ст.113**

ТК РФ Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится по письменному распоряжению директора.

5.1.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном **ст.153 ТК РФ Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.** По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. Во время ремонта работники учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (**ст.123 ТК РФ Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных **ст.124-125 ТК РФ.**

5.1.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (**ст.126 ТК РФ Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**).

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со **ст.119 ТК РФ Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем,** в котором устанавливается перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем **ст.101 ТК РФ**
Ненормированный рабочий день.

Установить продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:

Заведующий отделением СМФЦ - 14 дней

Специалист по социальной работе отделения СМФЦ- 14 дней

Специалист по кадрам - 7 дней

Экономист - 7 дней

Завхоз - 7 дней

Водитель – 7 дней

5.2.2. В соответствии со **ст. 128 ТК РФ** **Отпуск без сохранения заработной платы** предоставлять (по соглашению между работником и работодателем) на основании письменного заявления работников отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.2.3. Время перерыва для питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 45 минут (с 13.00 до 13.45).

РАЗДЕЛ 6

Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

- Раздела VI ТК РФ Оплата и нормирование труда;

- Положения по оплате труда, разработанного в соответствии с Постановлением Администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области»;

- Указом Губернатора Воронежской области от 06.11.2013 г. № 414 –у «Об оптимизации деятельности исполнительных органов государственной власти Воронежской области»;

6.1.2. В соответствии со **ст.136 ТК РФ** **Порядок, место и сроки выплаты заработной платы** заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

за первую половину месяца - 22 число текущего месяца, за вторую половину месяца - 7 число следующего месяца. 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.

6.1.3. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.1.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.1.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.1.6. Заработная плата работнику исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда, выплаты стимулирующего характера, выплаты за интенсивность.

6.1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.1.8 Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производятся:

-выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в зависимости от общего стажа (от 3-8 лет-10%, от 8-13 лет-15%, от 13-18 лет-20%, 18-23 лет-25%, свыше 23 лет-30%);

-при получении образования - со дня предоставления соответствующего документа;

-при присвоении квалификации, категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.1.9. При простое не по вине работника ему сохраняется среднемесячный заработок (карантин, аварийная ситуация и т.п.).

6.1.10. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет до достижения ими пенсионного возраста, если их педагогический стаж составляет не менее 25 лет.

РАЗДЕЛ 7

Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда работников учреждения, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ Обучение по охране труда).

7.1.2. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ Медицинские осмотры некоторых категорий работников).

7.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

РАЗДЕЛ 8

Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Министерство труда и занятости населения города Воронежа для уведомительной регистрации.

8.1.2. Разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.1.3. Рассматривает в недельный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

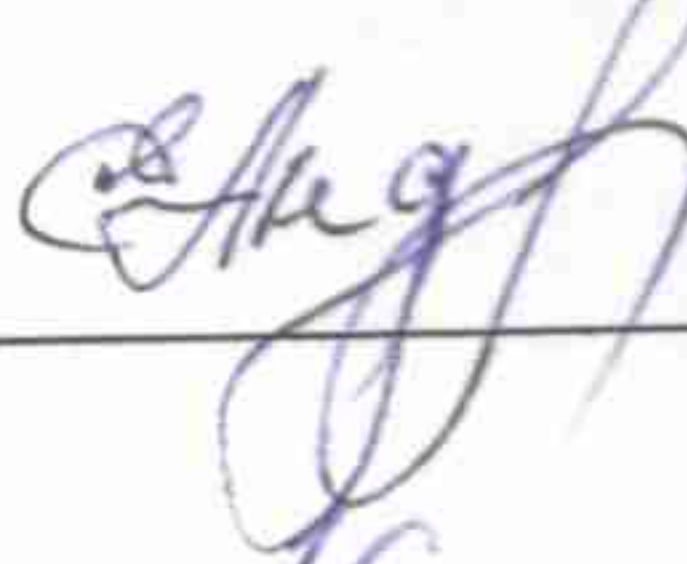

8.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 2024-2027гг.

8.1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

8.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор подписан:

От работодателя: Директор  Е.В. Андриянова «16» 10 2024г.	От работников: Председатель трудового коллектива  Г.Ю. Кондусова «16» 10 2024 г
--	--

