

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних городского округа город Шахунья» (далее «Учреждение») и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 31 января 2016 г., ФЗ от 01 июля 2010 г. N 146-ФЗ "О внесении изменений в статью 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Закон Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27 апреля 1999 г. N 40-З, О внесении изменений в Закон Нижегородской области "О социальном партнерстве" от 6 марта 2008 года № 15-З, постановлением Правительства Нижегородской области от 30 июля 2007 года № 261 «О порядке деятельности государственных учреждений Нижегородской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области 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 работникам, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора ГКУ «СРЦН городского округа город Шахунья» Кузнецовой Валентины Александровны;
- работники, представленные профсоюзной организацией учреждения в лице ее председателя Масловой Олеси Александровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 и 31 ТК РФ).

1.5. Данный коллективный договор распространяется на членов профсоюзной организации Работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с Работниками учреждения.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ, отраслевыми, областными тарифными соглашениями и настоящим коллективным договором.

Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством РФ, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- положение об оплате труда (приложение № 2);
- список должностей работников, работающих в ночное время (приложение № 3)
- положение о стимулирующих выплатах работникам (приложение № 4);
- штатное расписание (приложение № 5);
- соглашение по охране труда (приложение № 6);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 7);
- положение о выплатах материальной помощи работникам (приложение № 8).
- список должностей работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 9.)

1.10. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением:

- учет мнения трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по вопросам, предусмотренным коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.12. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.1.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством.

2.1.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения (ст. 22 ТК РФ).

2.1.7. Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников.

2.1.8. Признать, что профсоюзная организация является в Учреждении полномочным представителем, выражающим и защищающим профессионально-трудовые и социальные интересы и права работников. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

2.1.9. Члены первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в Учреждении освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы.

2.1.10. Согласовывать с профсоюзной организацией:

- введение режима неполного рабочего времени в случае, когда изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников; отмена этого режима ранее установленного срока (Статья 74 ТК РФ);

- установление порядка проведения аттестации работников;

- регулирование режима рабочего времени:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- составление графиков сменности;
- разделение рабочего дня на части вследствие особого характера труда, при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (Статьи 101, 103, 105 ТК РФ);

- регулирование времени отдыха:

- установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных работодателем самостоятельно;
- утверждение графика отпусков (Статьи 116, 123 ТК РФ);
 - регулирование вопросов оплаты труда:
- установление системы оплаты труда;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда:
 - а) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - б) за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
 - в) за работу в ночное время;
- определение размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе (кроме работников, получающих оклад (должностной оклад)) (Статьи 112, 135, 136, 147, 153, 154 ТК РФ)
 - определение систем нормирования труда; введение, замена и пересмотр норм труда (Статьи 159, 162 ТК РФ);
 - принятие мер по предотвращению массовых увольнений (Статья 180 ТК РФ);
 - правил внутреннего трудового распорядка и соглашение об охране труда (Статья 190 ТК РФ)
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (Статья 196 ТК РФ);
 - регулирование вопросов охраны труда:
 - разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
 - установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. (Статьи 212, 221 ТК РФ)
 - дополнительные случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением (при их наличии) (Статья 8 ТК РФ).

2.1.11. Предварительно уведомлять, не менее чем за 2 месяца, профсоюзную организацию и центр занятости населения по вопросам:

- сокращения численности и штата работников;
- ухудшения условий труда.

2.1.12. Проводить уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора в соответствии со статьей 50 ТК РФ.

2.1.13. Знакомить работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.2. Профсоюзная организация, как представитель работников, обязуется:

2.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 31 января 2016 г., ФЗ от 01 июля 2010 г. N 146-ФЗ "О внесении изменений в статью 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

2.2.4. Направлять Учредителю (собственнику) учреждения заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

2.2.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.2.6. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

2.2.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.2.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

2.2.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.2.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.3.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

- 2.3.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
- 2.3.4. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.3.5. Соблюдать положение Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания.
- 2.3.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения.
- 2.3.6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.
- 2.3.7. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10 разделом 3 ТК РФ, другим законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальными соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 3.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 3.4. В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст.57 ТК РФ, условия об испытании, неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.
- 3.6. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено заключенным с ним трудовым договором (ст. 72 ТК РФ).*
- 3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику сохраняются гарантии предусмотренные положением об оплате труда

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работодатель определяет занятость штатных работников Учреждения и использования их в соответствии с порядком, определенном действующими на момент заключения коллективного договора нормативными актами и трудовым договором.

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.4. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

4.5. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

4.6. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив учреждения.

4.7. Работодатель обязуется определять потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров, разрабатывать и реализовывать непрерывное обучение, заключать соответствующие договора с учебными заведениями (подразделениями) и организовывать обучение непосредственно на производстве.

4.8. Работодатель обязуется обеспечивать повышение квалификации всех работников Учреждения не реже одного раза в 5 лет при наличии финансовых средств, для дальнейшего проведения аттестации Учреждения.

4.9. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

4.11. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ также работника, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки переподготовки, повышения квалификации.

4.12. Организовывать проведение аттестации работников Учреждения, согласно Положению об аттестации, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.13. Предусмотреть дополнительные гарантии (основание: Приказ министерств социальной политики Нижегородской области от 24.03.2015 года № 130 сохранения уровня оплаты труда по ранее установленной категории с учётом финансово-экономического положения учреждения для работников в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приёме на работу после увольнения в связи с ликвидацией учреждения;
- работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось 2 года и менее.

4.14. Работники, выполняющие педагогическую работу в учреждениях по совместительству, вправе пройти аттестацию в соответствии с установленным порядком.

4.15. Результаты аттестации на квалификационную категорию работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1) графиком работы утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюза, также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Рабочий день начинается с 8-00 часов и заканчивается в 16 часов 12 минут.

В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи (ст. 108 ТК РФ) с 12-00 часов до 13-00 часов.

5.4. В Учреждении установлена сокращенная продолжительность рабочего времени следующим категориям работников:

- 36 часов в неделю - работающим женщинам (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);

5.5. Режим работы учреждения - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному году.

5.6. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Учреждения. Графики сменности должны отражать требование ст.110 Трудового Кодекса РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов. Ежедневный междусменный отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене (вместе со временем обеденного перерыва). Минимальная продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее 12 часов.

5.7. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для решения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурствам, согласно приказа по Учреждению, могут привлекаться только работники администрации и заведующие отделениями. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

5.8. В случаях, предусмотренных федеральными законами или по согласованию с работником, работодатель устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.9. На отделениях, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего дня.

5.10. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (Ст.91 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязан соблюдать продолжительность ежедневной работы всем категориям работников в соответствии со ст.94 ТК РФ.

5.12. Работодатель по соглашению с работником как при приеме на работу, так и в последствии, устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям:

- беременным женщинам, имеющим специальные медицинские рекомендации;
- одному из родителей (опекунам, попечителям) имеющих ребенка до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени и не влияет на продолжительность основного оплачиваемого отпуска и исчислению трудового стажа.

5.13. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.14. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения и должен быть составлен не позднее 15 декабря текущего года.

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

5.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.17. Работникам предоставляются следующие виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) для следующих работников:

- заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий приёмным отделением, заведующий социально-правовым отделением, заведующий стационарным отделением, водитель, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 (четырёх) календарных дней.

- директору учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 (четырнадцать) календарных дней.

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 116 Трудового Кодекса РФ и Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. N 298/П-22.):

- повару - предоставляется продолжительностью 6 (шесть) рабочих дней.

- медицинской сестре - продолжительностью 12 (двенадцать) рабочих дней.

5.18. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-126 ТК РФ.

5.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, предусмотренных в ст.128 ТК РФ.

5.20. Сверх трудового законодательства работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска (на дату наступления случая без переноса на следующие дни) с сохранением заработной платы для членов профсоюзной организации в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;

- в связи с проводами в армию сына – 1 день;

- в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, матери, отцов, родителей жены или мужа, сына, дочери, брата, сестры) – 3 дня;

- работникам, имеющим детей младшего школьного возраста – 1 сентября.

5.21. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, по уходу за детьми в удобное для них время, в связи с регистрацией брака родственников, в связи с похоронами родственников, по другим семейным обстоятельствам, либо другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем в случаях прямо указанных в трудовом законодательстве РФ. (ст.128 ТК РФ, ст. 263 ТК РФ).

Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично).

5.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.23. По договоренности сторон возможно применение сокращенного рабочего времени для женщин, имеющих троих детей в возрасте до 8 лет с оплатой труда за фактически отработанное время.

5.24. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима труда и отдыха, согласовывает графики работы, отпусков.

5.25. Профсоюз контролирует предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации с письменного согласия работника.

5.26. Профсоюз организует и проводит культурно-массовую работу в учреждении.

6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» (с изменениями на основании постановления Правительства Нижегородской области от 02.03.2017 года № 106), в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №2).

6.2. Заработная плата перечисляется на лицевой счет работника в Сбербанке РФ 6-го и 20-го числа каждого месяца, аванс 40% от заработной платы работника. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Минимальный размер оплаты труда работников не должен быть ниже уровня регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

6.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно межуровневых коэффициентов для определения размеров окладов (ставок заработной платы для педагогических работников), на основе штатного расписания и сметы расходов.

6.5. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного схемного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.6. Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГКУ «СРЦН городского округа город Шахунья» принимается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.8. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

6.9. Выплата при увольнении производится в последний день работы работника (в день увольнения) (ст.140 ТК РФ).

6.10. Доплата персоналу, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника, производится по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ), но не менее 40% от оклада по основной работе.

6.11. За работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в период с 22 до 6 часов на основании графиков работы или приказов администрации в размере 50% к часовой тарифной ставке, схемному должностному окладу.

Доплата выплачивается воспитателям и сторожам (Приложение №3).

6.12. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда (Приложение №4).

6.13. На основании Положения о выплатах материальной помощи работникам в пределах выделенного фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (Приложение № 4).

6.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее двойного размера. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

6.15. Работодатель предупреждает работников об изменении существенных условий труда (в т.ч. оплаты труда) не менее чем за 2 месяца под подпись (ст.73 ТК РФ)

6.16. Изменение оплаты труда и (или) размер ставок заработной платы (должностного оклада) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

6.17. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.18. В связи с карантином, нарушением температурного режима производственной аварии и по иным причинам, не зависящим от работодателя, он обеспечивает работников методической или иной работой в полном объеме нагрузки, сохраняя 100% оплату труда в размере ставки заработной платы. Данная ситуация регулируется изданием приказа указанием видов учебно-воспитательной организаторской или методической работы и указанием периода и видов выплат заработной плата, надбавки, стажевые выплаты и доплаты в пределах нормальной продолжительности рабочего времени. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными правовыми актами.

6.19. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя оплачивается в размере не менее двух

третьей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

6.20. В случае задержки выплаты заработной платы (ст.142 ТК РФ) на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы

6.21. Ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.22. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

6.23. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

6.24. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае при остановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

6.25. Работодатель своевременно предоставляет документы по заявлению сотрудников для оформления пенсии.

6.26. Администрация Учреждения информирует работников о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и иные средства) и их расходах на общих собраниях 2 раза в год.

6.27. В соответствии со ст.236 ТК РФ, в случае задолженности выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере, предусмотренном Российским законодательством.

6.28. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель Учреждения.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профком 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 (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или

штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

7.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.3.3. 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 связи с сокращением численности или штата.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель в соответствии с действующими законодательными нормативными актами по охране труда обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.

8.2. Планировать средства в пределах бюджета учреждения для проведения в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена профкома и комиссии по охране труда.

8.3. 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 методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 7).

8.6. 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).

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

8.8. 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.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1. Социально-бытовые вопросы.

8.1.1 Работодатель организует оздоровительную работу для работников в Учреждении при наличии средств.

8.1.2. Профсоюз изучает социально-бытовые условия работников и оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, также создает банк о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и других (с целью оказания адресной социальной поддержки).

8.1.3. Профсоюз проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников Учреждения, а также оказывает содействие членам профсоюза в частичной оплате отдыха и лечения.

8.1.4. Профсоюз оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации Учреждения из средств профсоюзного бюджета.

8.1.5. Профсоюз оказывает юридическую помощь членам по социально-трудовым и профессиональным вопросам.

8.1.6. Работодатель организует работникам комнаты для приема пищи, оснащенные всем необходимым техническим оборудованием и иным инвентарем (столы,

стулья, посуда, столовые приборы, микроволновая печь, электрический чайник и проч.).

8.1.7. Работодатель обязуется организовать обязательные периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011 года № 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»)

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ,

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест и охране труда.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.14. Работодатель беспрепятственно предоставляет профсоюзному органу всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течении 10 дней после получения запроса.

9.15. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 14 дней в течении года.

9.16. Профсоюз контролирует правильность и порядок взимания взносов профсоюзной организации.

9.17. Профсоюз доводит до сведения трудового коллектива информацию по трудовым вопросам.

9.16. Профсоюз предоставляет администрации учреждения информацию о деятельности вышестоящих профсоюзных органов и своей профсоюзной организации.

9.17. Профсоюз принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

9.18. При возникновении коллективного спора профсоюз соблюдает требования Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»

10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно в декабре месяце.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

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

10.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

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

10.10. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду. (ст. 51 ТК РФ)

Стороны договорились, что:

11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.4. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля ежегодно на общем собрании работников.

11.5. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном законом.

11.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится на общем собрании.

11.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах стороны несут ответственность в соответствии с действующим законом.

ПРИЛОЖЕНИЯ к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Список должностей работников, работающих в ночное время.
4. Нормативное штатное расписание.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
7. Положение о выплатах материальной помощи работникам.
8. Список должностей работников с ненормированным рабочим днем.