

Утвержден на собрании
трудоустроенного коллектива
«15» января 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения

«Социально-реабилитационный центр

для несовершеннолетних города Выкса»

на 2018-2021 г.г.

Государственное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Выкса»

Министерство социальной политики Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «23» 03 2018 г. № 102(сз)/18-кД	
без замечаний (с криволинейной)	
<small>(наличие/отсутствие замечаний)</small>	
Заместитель министра	
<small>(должность)</small>	
	Светлано А. У.
<small>(подпись)</small>	<small>(ФИО)</small>

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В ОТДЕЛЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА Г. ВЫКСА

18.01.2018 г. 526

Л.Н. Бурдимова Бурдимова

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором государственного казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Выкса» (далее учреждение), в лице Черненко Юлии Александровны (далее работодатель), действующей на основании Устава, и работниками государственного казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Выкса», в лице председателя Профсоюзного комитета Копановой Тамары Анатольевны, действующей на основании решения Общего собрания работников Учреждения (Протокол № 1 от 15.12.2017г.).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, отраслевым и региональным соглашениями.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения на основе достигнутого соглашения взаимных интересов сторон и устанавливает обязательства между работниками и работодателем.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Во исполнении настоящего коллективного договора в учреждении могут принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающий их интересы при заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзную организацию учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Копановой Тамары Анатольевны, ведущей переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ней в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями на 2018-2021 годы.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. способствовать повышению материального состояния работников, их профессионального уровня, не допускать случаев снижения должностных окладов (ставок заработной платы) ниже существующих;

2.1.2. обеспечивать трудовой коллектив учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения целей и задач учреждения;

2.1.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.1.4. создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- 2.1.5.проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- 2.1.6.вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- 2.1.7.предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 2.1.8.предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;
- 2.1.9.создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и действующего законодательства РФ «О профессиональных союзах»;
- 2.1.10.соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;
- 2.1.11.выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;
- 2.1.12.своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления профсоюзного комитета по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.1.13.осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- 2.1.14.возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке, определенном Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

2.2.Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.2.1.способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- 2.2.2.представлять работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- 2.2.3.участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- 2.2.4.осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.Работники обязуются:

- 2.3.1.добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- 2.3.2.соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 2.3.3.способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества услуг, использовать передовой опыт коллег;
- 2.3.4.беречь имущество учреждения, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- 2.3.5.создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, соблюдать права друг друга;
- 2.3.6.принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих выполнение работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

2.3.7.соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, содержать оборудование (орг.технику) в чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.8.эффективно использовать оборудование (орг.технику), транспорт, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.3.9.соблюдать деловую этику, установленные правила поведения и работы в учреждении;

2.3.10.возместить работодателю (в пределах среднемесячного заработка) прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, состоящий в уменьшении наличного имущества работодателя и/или ухудшение его состояния, необходимости для работодателя произвести, затраты, либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, естественного износа, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.4.Работодатель имеет право:

2.4.1.заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2.поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

2.4.3.привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

2.4.4.принимать локальные нормативные акты;

2.4.5.создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5.Профсоюзный комитет имеет право:

2.5.1.требовать предоставления работодателем информации по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации организации;

- введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.5.2.Вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.5.3.Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.5.4.Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам профсоюзного комитета, работникам учреждения.

2.6.Работники имеют право:

2.6.1.заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;

2.6.2.на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3.на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.6.4.на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5.на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников),

предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6.на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7.на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8.на объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.6.9.на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзный комитет, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;

2.6.10.на защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.6.11.на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.6.12.на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, определенном Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

2.6.13.на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1.Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный, так и на определенный срок, трудовой договор хранится у каждой из сторон трудового договора (работодатель и работник).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и/или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2.В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматривать условия об испытательном сроке, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором обучения срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

3.3.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, отраслевым соглашениями, коллективным договором учреждения.

3.4.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 том же учреждении 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.

3.5.Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ, работникам, проходящим профессиональную подготовку.

3.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечения срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе (с его согласия) на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения, либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушения установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, уведомить в письменной форме профсоюзный комитет о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса. По письменному запросу профсоюзного комитета предоставлять проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.8. Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении 10 и более лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества.

3.9. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.10. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению штатов, за исключением полной ликвидации учреждения, следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности;
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в учреждении;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

Раздел 4. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

4.1. Продолжительность рабочего дня работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (Приложение № 2) и устанавливается:

4.2. Продолжительность рабочего дня и рабочего времени для работников административно-управленческого и обслуживающего персонала составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю.

Режим работы: пятидневная рабочая неделя с 08.00ч. по 16.30ч., перерыв для отдыха и приема пищи – 30 минут (с 11.30ч. до 12.00ч.), выходные дни: суббота и воскресенье.

4.3. Продолжительность рабочего времени:

- для помощника воспитателя, оператора газовой котельной, подсобного рабочего, повара, составляет 40 часов в неделю;
- для медицинских сестер, социальных педагогов, педагогов-психологов, – 36 часов в неделю;
- для воспитателей, инструкторов по труду, инструкторов по физической культуре, – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часов в неделю;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня для работников, указанных в п.4.3, определяется сменным графиком и графиком сменности. В связи с невозможностью соблюдения ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени для данной категории работников приказом работодателя ведется суммированный учет рабочего времени. Сменные работы и графики сменности утверждаются работодателем и вывешиваются на видном месте не позднее одного месяца до их введения.

Сменные графики и графики сменности предусматривают работу в праздничные не рабочие дни и в ночное время. В течении смены работникам предоставляется перерывы для отдыха и приема пищи продолжительностью — 1,5 часа.

4.4. Перерывы для отдыха и приема пищи не включаются в рабочее время и оплате не подлежат, за исключением работников кухни (повара и подсобные рабочие), перерыв для отдыха и приема пищи которых включается в рабочее время и оплачивается Работодателем.

4.5. Ненормированный рабочий день распространяется на следующих работников Учреждения:

- директора;
- заместителей директора;
- главного бухгалтера;
- специалиста по социальной работе;
- заведующего отделением;
- водителей (газель, автобус).

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час за исключением работников, работающих по сменному графику и графику сменности, этот час работы оплачивается работникам по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

4.7. Заработная плата Работников в связи с нерабочими праздничными днями уменьшению не подлежит.

4.8. Сверхурочная работа — работа выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работников к сверхурочным работам, к работе в выходные и праздничные не рабочие дни, за исключением Работников работающих по графику работы и графику сменности, производится Работодателем только в исключительных случаях, по согласованию с профсоюзным комитетом, и с письменного согласия работников. При соблюдении указанных

условий, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В любом случае, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, и ознакомления их под роспись о праве отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.9.Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.10.Для решения оперативных вопросов в выходные и в праздничные не рабочие дни устанавливается график дежурства. График дежурства утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.Всем работникам учреждения установлен ежегодный отпуск 28 календарных дней, для работников моложе 18 лет ежегодный отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника возникшей в течении отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска, либо несвоевременном (за две недели) предупреждении работника о начале отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней трудового отпуска, получают оплату за каждый день неиспользованного отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.3.Дополнительный оплачиваемый отпуск и количество его дней устанавливается работникам учреждения в соответствии с Приложением №1 к настоящему Договору (Перечень должностей (профессий), за работу в которых устанавливаются дополнительные дни оплачиваемого трудового отпуска).

5.4. Ежегодно оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

5.5. Расчет средней заработной платы при оплате очередного отпуска рассчитывается исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 (двенадцать) календарных месяцев, предшествующих периоду, в течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно. В феврале – с 1-го по 28-е (29-е) число включительно.

5.6. Помимо основного и дополнительного трудового отпуска, Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый ученический отпуск работникам, совмещающим работу с обучением по количеству дней согласно справке – вызова организации образования и времени, необходимого для прибытия в организацию образования и возврата после завершения обучения к месту постоянного проживания.

5.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может быть предоставлен в удобное для них время ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительность до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 12 календарных дней в году;
- 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 6) работникам, имеющим детей 1-4 классов — в день знаний (1 сентября);
- 7) работникам, имеющим детей выпускных классов — в день проведения последнего звонка.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- размеры должностных окладов (ставок заработной платы) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем, в соответствии с должностью и квалификацией работника.

В размер должностных окладов (ставки заработной платы) не включаются выплаты компенсирующего и стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты.

6.4. Порядок осуществления работодателем выплат компенсирующего и стимулирующего характера определяется на основании Приложения № 3 к коллективному договору (Положение «Об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Выкса») и Приложения № 4 к коллективному договору (Критерии оценки деятельности работника за отдельный период, утвержденных Приказом директора ГКУ «СРЦН г. Выкса» № 71/1 от 10.08.2017г.).

Условием для осуществления выплат стимулирующего характера является достижение работниками показателей эффективной работы и наличие у учреждения фонда стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера могут быть как разовые, так и ежемесячные, ежеквартальные.

Решение о производстве работникам выплат стимулирующего характера (при наличии фонда стимулирующих выплат) принимает работодатель по предложению (решению) Балансовой комиссии учреждения. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается пропорционально балу по критериям оценки деятельности работника за отдельный период - Приложение № 4 к коллективному договору.

6.5. Порядок и основания осуществления руководителю учреждения выплат компенсирующего и стимулирующего характера устанавливается Министерством социальной политики Нижегородской области.

6.6. Доплата за работу в ночное время (с 22-00 до 06-00 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

6.7. Оплата за работу в выходные и в праздничные не рабочие дни производится Работодателем в двойном размере или по согласованию Сторон в одинарном размере с предоставлением 2-х оплачиваемых дней отдыха.

6.8. Оплата сверхурочной работы, сверх установленной п.п.4.2.,4.3. работодателем, продолжительности рабочего времени в течении календарного месяца (месячной нормы), производится работодателем за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

6.9. За совмещение работником должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работодатель производит доплату в размере, определенном соглашением сторон, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.10. Оплата простоя по вине работодателя, в случае если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, производится работодателем в размере двух третей (2/3) средней заработной платы работника. В случае простоя, не зависящего от воли сторон, оплата простоя производится работодателем в размере не менее двух третей (2/3) должностного оклада (ставки заработной платы). Простой по вине работника оплате не подлежит.

6.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем через каждые полмесяца в рублях РФ.

Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и 2 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем, выплата переносится накануне этого дня.

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

6.13. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболевании (при условии вины учреждения) в порядке, определенном Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998г. «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу на предприятии и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

8.2. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда. Премирование работников производится при наличии экономии фонда оплаты труда и денежных средств для осуществления стимулирующих выплат.

8.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

8.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в высшие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

8.5. По желанию Работника запись о поощрении вносится в трудовую книжку Работника.

Раздел 9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется обеспечивать строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда.

9.2. Работодатель признает, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников является его обязанностью и обеспечивает обязательное медицинское страхование работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою невиновность. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, размер возмещения подлежит уменьшению пропорционально вине работника.

9.4. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

9.5. Работодатель имеет право не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а так же в случае наличия медицинских противопоказаний.

9.6. Работодатель обязуется своевременно и качественно проводить обучение работников требованиям безопасности, проверку знаний по охране труда, предусмотренных законодательством видов инструктажа.

9.7. Работодатель обеспечивает проведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями.

9.8. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в порядке и сроки, определенные Федеральным законом № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г.

Раздел 10. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

10.1. Проведение специальной оценки условий труда регулируется Федеральным законом № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.13г. (далее Федеральный закон).

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

10.2. Работодатель вправе:

- 1) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, предоставления обоснований результатов ее проведения;
- 2) проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном Федеральным законом;
- 3) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным статьей 19 настоящего Федерального закона;
- 4) обжаловать в порядке, установленном статьей 26 настоящего Федерального закона, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

10.3. Работодатель обязан:

- 1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 настоящего Федерального закона;
- 2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- 3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (в указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке);

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

10.4.Работник вправе:

1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.

10.5.Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

10.6.При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

10.7.В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, установленным статьей 9 настоящего Федерального закона, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

10.8.Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в следующих случаях:

1) при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

2) при получении работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;

3) при изменении технологического процесса, замены производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) при изменении состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) при изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) при несчастном случае на рабочем месте (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или при выявленном профессионального заболевания, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда, в указанных случаях, проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных выше случаев.

10.9. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение Федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.10. Профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

10.11. Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

Раздел 11. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива.

11.2. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении организацией предусмотрены статьей 53 Трудового кодекса РФ.

11.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников. В случае не разрешения работодателем жалобы или заявления, работник и/или профсоюзный комитет, как представительный орган работников, вправе обратиться за их разрешением в органы государственного надзора (федеральная инспекция труда) или в суд.

11.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором.

11.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- не урегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета учреждении при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового

спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса.

11.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими Федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат. отчетов по согласованному перечню;
- предоставить возможность участия с правом голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется сторонами договора, уполномоченными органами по труду.

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

Раздел 13. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

13.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течении трех лет с даты его заключения.

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

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.4. При ликвидации государственного казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Выкса» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации учреждения.

13.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевыми и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

13.6. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

13.7. Все Приложения к настоящему коллективному договору составляют его неотъемлемую часть.

13.8. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется ознакомить с ним всех вновь поступающих на работу в учреждение работников не позднее 3 дней с даты заключения трудового договора.

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

14.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.