

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Починковского муниципального округа» (далее Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) законами и иными нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Центра.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель ГБУ «КЦСОН Починковского муниципального округа» в лице его представителя – директора Бутусовой Любови Николаевны;
- работники Центра, именуемые далее «Работники», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Фуриной Ирины Викторовны (далее Профсоюз).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29,30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Центром, характера выполняемой работы. (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профсоюз обязуется содействовать реализации коллективного договора.

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

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

1.10. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.14. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесение предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Центра;
- другие формы.

II. Трудовой договор («эффективный контракт»)

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора («эффективного контракта») на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. В содержание трудового договора («эффективного контракта»), заключенного в письменной форме, включаются обязательные показатели, определяющие условия труда (ст.57 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор («эффективный контракт») может содержать условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, об обязательном предварительном медицинском освидетельствовании лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменения трудового договора («эффективного контракта») с работником оформляются письменно в виде двухстороннего соглашения (ст. 72-76 ТК РФ).

2.8. По условиям трудовых договоров, заключенных между Работодателем и Работниками, Стороны соблюдают режим конфиденциальности в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Центра.

2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, указанных в ч.6,7 настоящего пункта.

Не требует согласия работника перемещение в Центре на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в Центре на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Центре для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Центре допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного

характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.6 настоящего пункта. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч.6,7 настоящего пункта, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

2.10. Обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт») являются следующие условия:

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, например:

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника и др. (ст.57 ТК РФ).

2.11. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст.15 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы

2.13. Трудовые договоры («эффективные контракты») с работниками заключает директор Центра в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор («эффективный контракт») с директором Центра заключает министр социальной политики Нижегородской области.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра (ст.196 ТК РФ).

3.3. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.4. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, основного общего образования или среднего общего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора («эффективного контракта»), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в Центре не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36-часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. (ст.93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ допускаются случаи привлечения работодателем работников к сверхурочной работе, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором («эффективным контрактом»), должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.8. В соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом специальной оценки условий труда.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные дни отпуска не предоставляются.

4.9. Ненормированный рабочий день устанавливается следующим работникам: директор - 5 календарных дней.

4.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114-115 ТК РФ).

Работникам, являющимися инвалидами, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона N 181-ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

4.11. Преимущественное право очередности при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию в удобное для них время имеют следующие работники:

- работники, имеющие 3 и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), при воспитании ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.262.1 ТК РФ);
- муж, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Центре (ст.123 ТК РФ);
- одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до 12 лет;
- работники, получившие трудовое увечье в Центре;
- работники, при наличии у них путевок;
- участники боевых действий, ветераны труда;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и Федеральными законами.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется в соответствии со ст.122 ТК РФ:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

- в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.126 ТК РФ) и при наличии экономии фонда заработной платы.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

4.12.2. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять дополнительные оплачиваемые дни работникам:

- заместителю директора, главному бухгалтеру, бухгалтеру, заведующим отделениями, специалистам по социальной работе, водителю, психологу, специалисту по кадрам, методисту, социальному педагогу, программисту,

культурорганизатору, юрисконсульту, имеющим стаж работы в органах социальной защиты

от 3 до 5 лет – 2 календарных дня

от 5 до 10 лет – 3 календарных дня

от 10 до 15 лет – 4 календарных дня

от 15 до 35 лет – 5 календарных дней

от 35 лет – 7 календарных дней

- сотрудникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции COVID – 2 оплачиваемых дополнительных дня отдыха (1 - в день вакцинации, 2 – по усмотрению сотрудника).

В случае вакцинации от коронавирусной инфекции COVID в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по его желанию дни отдыха предоставляются в другое время в течение года с момента вакцинации.

Дополнительные оплачиваемые дни (п.4.12.2) по желанию работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года.

4.12.3. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются оплачиваемые отпуска:

- в случае свадьбы работника – 5 календарных дней;
- в случае свадьбы детей работника – 3 календарных дня;
- для организации и проведения похорон близких родственников (супруг, супруга, родители (опекуны, попечители, усыновители), родители супруга(и), дети, усыновленные, полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, бабушка, внуки) – 3 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье (отцу, бабушке, бабушке) – 1 календарный день;
- родителям (опекунам, попечителям), воспитывающему ребенка, поступающего в первый класс – 1 календарный день;
- 1 день первого сентября родителям (опекунам, попечителям) учеников 2-5,9,11 классов;
- 1 день на последний звонок родителям (опекунам, попечителям) учеников 9,11 классов;
- на выпускной вечер (садик, школа 4,9,11 классы) родителям (опекунам, попечителям) – 1 календарный день;
- для провода детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- в связи с Днем рождения работника – 1 день в день рождения, в случае выхода в этот день на работу или при совпадении с выходным (праздничным) днем, то любой другой день отдыха (по желанию);

- 3 дополнительных дня к отпуску председателю профсоюзной организации

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (п.4.12.3) не подлежат компенсации и разделению на части и переносу на следующий рабочий год при делении основного отпуска на части.

4.12.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- женщинам, работающим в сельской местности– 1 календарный день в месяц (ст.263.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами.

4.13. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.14. Время перерыва для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.15. Графики работы работников в выходные и нерабочие праздничные дни, утверждаются приказом руководителя.

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности», Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Починковского муниципального округа» и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

5.3. Размер оплаты труда каждого работника определяется исходя из:

- должностных окладов и ставок заработной платы. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- компенсационных выплат в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников;

- стимулирующих выплат в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом результативности и качества его работы.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за первую половину месяца – 16 числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца – 1 числа следующего месяца.

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

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

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

5.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается компенсационная выплата в размере 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.152 ТК РФ).

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35% части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

5.8. Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в двойном размере дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад – в одинарном размере дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в двойном размере дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. В целях поощрения работникам за выполненную работу в Центре устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.10. Изменение (повышение) окладов производится:

- при увеличении стажа работы, если документы находятся в Центре, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оклада;

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

- при награждении государственной наградой (присвоении почетного звания) – со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении квалификационной категории по итогам аттестации со дня вынесения решения аттестационной комиссией (с даты издания соответствующего приказа).

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Пересмотр действующих и введение новых условий, форм и систем оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и пересмотра норм труда работодатель обязуется осуществлять по согласованию с представительным органом работников – профсоюзным комитетом.

Индексация заработной платы осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

5.11. Стороны договорились обеспечить минимальный размер заработной платы работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не ниже размера минимальной заработной платы в Нижегородской области (ст.133.1 ТК РФ).

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Центра.

5.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

VI. Гарантии при высвобождении работников и содействии их трудоустройству

6.1. Работодатель обязуется:

6.2. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности 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.

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

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

Критерии массового увольнения работников:

а) ликвидация организации;
б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

6.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со ст. 82, 373 ТК РФ.

6.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

6.6. Стороны договорились, что:

6.6.1. 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:

- лица, проработавшие в Центре свыше 10 лет;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16 лет;
- родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.6.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

7.2. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

7.2.1. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст.183 ТК РФ)

7.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ)

7.5. Стороны договорились, что работодатель:

7.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.5.2. Организовывает предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.6. На время прохождения медицинского осмотра (периодического) и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками сохраняется место работы и средний заработок.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

8.4. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Центра обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

8.6. Организовать обучение и проверку знаний в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

8.7. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза.

8.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.12. Организовать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, в соответствии с установленными нормами.

8.13. Обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в случаях, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами.

8.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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

8.16. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах; выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.18. Создавать необходимые условия для работы комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители профсоюза.

8.19. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда с учетом Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021г. № 776н.

8.20. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса.

8.21. Реализовывать в рамках работы с персоналом информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

8.22. Рассматривать постановления профсоюза по вопросам безопасности труда и охраны здоровья.

8.23. Обеспечить реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности и обучение работников мерам пожарной безопасности.

8.24. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются ТК РФ (ст.184 ТК РФ).

8.25. В соответствии с абз.8 ч.1 ст.216 ТК РФ работники имеют право на гарантии и компенсации, если они заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

В соответствии с отчетами о проведении специальной оценки условий труда ГБУ «КЦСОН Починковского муниципального округа» от 03.05.2017г. и 03.10.2018г. условия труда признаны допустимыми (2 класс). Вредные (3 класс) с подразделениями на степени (2,3,4) и опасные (4 класс) условия труда в организации отсутствуют.

IX. Обеспечение прав и гарантий профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.2. 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.

9.3. Работодатель не препятствует вступлению работников в профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюза.

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

9.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Работодатель признает проведение профсоюзных собраний (конференций) работников в рабочее время по согласованию с председателем профсоюза.

9.7. Работодатель обязуется предоставить профсоюзу 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).

9.8. 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 размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

9.10. Работодатель освобождает от основной работы председателя и членов профсоюза не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятиях.

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

9.12. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.

9.13. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя (заместителя) профсоюза не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.14. Члены профсоюза включаются в состав комиссий Центра по специальной оценке условий труда, социальному страхованию и др.

9.15. Работодатель с учетом мнения профсоюза 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);
- установление заработной платы (ст. 135 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и

или) опасные условия труда (ст. 147 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 подготовки и дополнительного профессионального образования работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации, (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профсоюза

10.1. Профсоюз обязуется:

10.2. 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» и ТК РФ.

10.3. Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах. Предупреждению возникновения коллективных трудовых споров.

10.4. Участвовать на паритетных началах в работе комиссий по решению вопросов социально-экономического и трудового развития.

10.5. Представлять и защищать права и интересы работников, в том числе в судебных органах, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

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

10.7. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Центра.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

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

10.11. Направлять учредителю (собственнику) Центра заявление о нарушении руководителем Центра, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о Применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.12. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.13. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Центра и обеспечению их новогодними подарками.

10.14. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.15. Оказывать поощрение и материальную помощь членам профсоюза при вступлении в брак, при рождении или усыновлении ребенка, в случаях организации похорон близких членов семьи, ликвидации последствий стихийных бедствий: ураганов, пожаров, наводнений и др.

10.16. Осуществлять культурно-массовую работу в Центре.

10.17. Организовывать проведение новогодних мероприятий для детей и внуков членов профсоюза и обеспечению их новогодними подарками.

10.18. Содействовать работодателю в проведении мероприятий по обеспечению детей работников – членов профсоюза, путевками в детские оздоровительные лагеря на период летних школьных каникул.

XI. Оказание материальной помощи работникам Центра

11.1. Работодатель обязуется, при наличии денежных средств, оказывать материальную помощь работникам.

Материальная помощь оказывается при возникновении у работника особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Центра и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем.

11.2. Конкретный размер материальной помощи устанавливается руководителем Центра и определяется в зависимости от каждой ситуации и финансовых возможностей Центра, как за счет бюджетных средств (в пределах выделенного фонда оплаты труда при наличии экономии), так и за счет средств от оказания платных услуг.

11.3. Выплата производится после издания приказа руководителя Центра.

11.4. Оказание материальной помощи производится только штатным работникам Центра. Работникам по внешнему совместительству; временным работникам; работникам проработавшим в Центре менее 6 месяцев; работникам на испытательном сроке – материальная помощь не оказывается.

11.5. Материальная помощь может оказываться единовременно или несколько раз в течение календарного года, не может носить регулярный

характер и выплачивается по заявлению работника или ходатайству руководителя структурного подразделения:

11.6. Решение о материальной помощи руководителю Центра принимается министерством социальной политики Нижегородской области.

11.7. Основания для оказания материальной помощи и ее размер:

- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры) – 5000 (Пять тысяч) рублей;

- в связи со смертью работника – 10000 (Десять тысяч) рублей;

- в связи с бракосочетанием работника (если брак регистрируется впервые) – 3000 (Три тысячи) рублей;

- в связи с рождением у работника ребенка – 3000 (Три тысячи) рублей;

- работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (связи с пожаром и другими стихийными бедствиями, повлекших порчу или утрату имущества) – 10000 рублей;

Выделять, при наличии экономии фонда заработной платы, материальную помощь работникам к отпуску в размере двух должностных окладов.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области.

12.2. Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в составе комиссии, а также соответствующими органами по труду.

12.3. При невыполнении коллективного договора, при возникновении разногласий и конфликтов в период его действия, заинтересованные лица письменно информируют комиссию или непосредственно руководителей, подписавших коллективный договор. Рассмотрение поступившей информации проводится в течение 7 дней, результат доводится до заинтересованных лиц.

12.4. Стороны используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

12.6. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на заседаниях и доводятся до сведения работников на общем собрании.

12.7.Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года.

Приложения
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Соглашение по охране труда