


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного учреждения Чувашской Республики
«Алатырский социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних»
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики
на 2021-2023 годы

*Утверждён на собрании профсоюзного комитета
Протокол № 06 от 17.12.2020 г.*

*Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
Министерстве труда и социальной защиты
Чувашской Республики
№ 06 от 17.12.2020 г.
Пашаев И. И. КР*



г. Алатырь, 2020 г.

I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в БУ «Алатырский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Минтруда Чувашии, и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - **директор;**

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей - **Первичная профсоюзная организация.**

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определёнными Сторонами.

1.3. Работодатель и работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законами Российской Федерации, Чувашской Республики, Уставом БУ «Алатырский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Минтруда Чувашии, другими законодательными актами и настоящим договором;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключён на срок - 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения (которые оформляются приложением к коллективному договору) на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для заключения договора. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

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

1.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются путём переговоров.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ). При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками и через Первичную профсоюзную организацию:

✓ учёт мнения (по согласованию) Первичной профсоюзной организации;

✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;

✓ обсуждение представительным органом работников (профсоюзного комитета) планов социально-экономического развития учреждения;

✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;

✓ другие формы (ст. 53 ТК РФ).

1.11. Стороны обязуются контролировать ход выполнения настоящего коллективного договора и информировать об этом трудовой коллектив на собрании.

II. Общие обязательства Работодателя и Работников

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности труда и трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, в соответствии с действующими законодательными актами РФ, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном коллективным договором, Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором - формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информации о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном настоящим договором иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, повышать качество услуг;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать Кодекс этики во взаимоотношениях с коллегами по работе и посетителями учреждения, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам оплату за труд;
- проводить специальную оценку условий труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовыми договорами.

Работодатель и Работники обязуются:

- разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению в организации условий труда;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия по организации непрерывной системы образования и повышения квалификации работников;
- проводить аттестацию сотрудников учреждения с периодичностью 1 раз в 5 лет в целях определения соответствия работников уровню знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующие подготовленность к выполнению определённого вида профессиональной деятельности;
- обобщать и распространять передовой опыт, внедрять инновационные формы и методы работы;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по рациональному использованию потенциала специалистов;
- проводить конкурсы и смотры, направленные на повышение эффективности производства;
- организовывать и проводить мероприятия, направленные на укрепление трудового коллектива, его традиций, уважительного отношения к труду;
- проводить культурно – массовые, спортивные, лечебно – оздоровительные и санитарно – гигиенические мероприятия, организацию отдыха сотрудников.

III. Трудовой договор. Обеспечение занятости

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет - срочный трудовой договор (ст. 58 ТК РФ).

Условия, при которых заключается срочный трудовой договор, определены в ст. 59 ТК РФ.

При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.1.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

3.1.2. Лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

3.1.3. Выбор формата ведения сведений о трудовой деятельности Работника (бумажная версия трудовой книжки, либо электронная версия) осуществляется самим Работником при подаче соответствующего заявления.

При сохранении бумажной трудовой книжки Работодатель, наряду с электронной книжкой, вносит сведения о трудовой деятельности Работника и в бумажную версию.

3.1.4. Ведение сведений о трудовой деятельности в отношении сотрудников впервые поступающих на работу, и не имеющих трудового стажа, осуществляется только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

3.1.5. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у Работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного Работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного электронной подписью;
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного электронной подписью.

3.1.6. Работодатель обязан предоставить Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении работника, поданном в письменной форме или направленном по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее 3 - х рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.2. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. ст. 72 - 74 ТК РФ).

3.3. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ). Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии профсоюзного комитета. Предусмотреть также обязательное участие профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных пунктами 2, 3 ст. 81 ТК РФ, а также ст. 83 ТК РФ.

3.6. Стороны договорились о том, что при сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

3.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить приём новых сотрудников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Не позднее, чем за 2 месяца представлять профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности или штата работников, об изменении наименовании должностей в связи с внедрением профессиональных стандартов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.8.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.8.3. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата работников, изменением наименовании должностей в связи с приведением к требованиям профессиональных стандартов:

- предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации;
- гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации организации (ст. ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ),
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора учреждения.

С приказом директора учреждения о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.10. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан

выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В связи с работой учреждения в круглосуточном режиме установить 2 категории работников:

- 1) работники, работающие в обычном режиме – 5 дневная рабочая неделя;
- 2) работники, работающие в графике сменности (режим гибкого рабочего времени).

К 1 – ой категории относятся работники аппарата Центра, заведующие отделениями, хозяйственный персонал.

Для работников 1-ой категории установлен режим работы с нормальной продолжительностью рабочего времени с двумя выходными днями.

Ко 2- ой категории относятся работники, обеспечивающие реабилитационный процесс и сопровождение проживания детей в круглосуточном режиме.

Для работников 2-ой категории режим труда и отдыха устанавливается по графику сменности. Примерный образец графика сменности для сотрудников, работающих в режиме гибкого рабочего времени, является Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК РФ).

4.3. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель

имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.4. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, связи;

3) при производстве 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 других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральными законами.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год.

4.5. Учёт рабочего времени производится суммировано. Периодом суммированного учёта рабочего времени считать календарный месяц.

4.6. Для категории работников, работающих в режиме 5-дневной рабочей недели, продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Для работников, работающих в графике, продолжительность рабочего дня перед праздничным днём не уменьшается, уменьшается месячная норма часов.

4.7. Для категории работников, работающих в режиме 5-дневной рабочей недели, общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днём установить субботу (ст. 111 ТК РФ). Работа в выходные и нерабочие

праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;
- 3) 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.

Для работников, работающих в графике, выходные дни согласно графика сменности.

4.8. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной соответствующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики.

4.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст.128 ТК РФ.

4.9.1. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

4.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

4.11. Стороны обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников графики ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

4.12. Работникам, в случае отсутствия в течение календарного года больничных листов нетрудоспособности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня.

4.13. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

4.14. Также предусмотреть поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности поощрением - награждением Почётной грамотой. Стороны договорились - при условии возникновения

резерва средств по фонду заработной платы учреждение вправе направить эти средства на выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением об оплате труда работников, Положением о выплатах стимулирующего характера и критериями эффективности труда работников учреждения.

Данные выплаты производить согласно Положения об оплате труда работников учреждения.

V. Оплата и нормирование труда.

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества оказанных услуг. Заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается.

5.2. Системы и формы оплаты труда, порядок установления оклада, стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются Работодателем и закрепляются в Положении об оплате труда работников БУ «Алатырский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» Минтруда Чувашии.

5.3. Все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения, включаются в состав заработной платы, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм (ст. 139 ТК РФ).

5.4. Введение новых условий труда или их изменение производится с учетом мнения профсоюзного комитета. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц в два приема (15 и 30 числа каждого месяца) с выдачей расчетного листка по требованию Работника.

Выплата заработной платы за февраль производится 28 числа, в високосный год – 29 числа данного месяца.

5.6. Система заработной платы, размеры должностных окладов, различного вида выплат устанавливаются в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

5.7. Минимальный размер заработной платы в учреждении не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда - ст.133 ТК РФ.

5.8. При установлении должностных окладов рабочим различной квалификации применять повышающие коэффициенты к должностным окладам, указанные в Положении о порядке оплаты труда работников.

Работодатель обязуется:

5.9. Оплату за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производить в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

5.10. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.11. Оплату труда работникам за работу в ночное время производить в размере 50 % часовой ставки должностного оклада (ст. 154 ТК РФ).

5.12. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.13. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

О введении новых норм труда работников извещать не позднее чем за два месяца (ст. ст. 162, 163 ТК РФ).

5.14. В случае направления работника в служебную командировку возмещаются следующие расходы:

- суточные (если работник находился в командировке более суток);
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (если работник пользовался общественным транспортом);
- расходы по найму жилого помещения (при предоставлении документов об оплате проживания в командировке).

5.15. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования среднего профессионального образования, установить гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством (ст. ст. 173, 174, 175 ТК РФ).

5.16. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в организации сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки.

5.17. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

5.18. Лицам, работающим по совместительству оплата труда, а также гарантии и компенсации производятся в соответствии со ст. ст. 284-287 ТК РФ.

5.19. Определить специалистов по социальной работе как категорию работников, имеющих разъездной характер работы, что считается интенсивностью в работе. В связи с этим, разъездные расходы возмещать как интенсивность при предоставлении работником документов подтверждающих стоимость проезда и отчёта о количестве поездок.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, об изменениях в штатном расписании в связи с внедрением профессиональных стандартов и возможным расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились о том, что высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

VII. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников организации является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда.

7.2.2. Приобрести для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

7.2.3. Выполнять мероприятия по подготовке организации к работе в зимних условиях.

7.2.4. Своевременно и бесплатно выдавать работникам организации спецодежду и другие средства индивидуальной защиты согласно утвержденным нормам, не допускать к работе лиц без установленных средств защиты (приказ Минздравсоцразвития РФ № 290н от 01.06.2009 года «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (с изменениями и дополнениями от 12.01.2015 года)).

7.2.5. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины графиков ремонтов.

7.2.6. Создать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.2.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу сотрудниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по пожарной безопасности и охране труда не менее 2-х раз в год, а также перед началом летнего оздоровительного лагеря на базе учреждения.

7.2.8. Обеспечивать соблюдение работниками учреждения требований правил и инструкций по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности.

7.2.8. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011 года (в редакции от 05.12.2014 года)) - ст.213 ТК РФ.

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

7.2.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве, оплату пособий, больничных листов.

7.3. Работодатель и профсоюзный комитет:

7.3.1. Пришли к соглашению, что для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в организации существует постоянно действующий орган - комитет (комиссия) по вопросам охраны труда, который состоит из представителей Работодателя и профсоюзного комитета на паритетной основе (постановление Минтруда РФ № 14 от 08.02.2000 года (в редакции от 12.02.2014 года), ст.218 ТК РФ)

7.3.2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, не обеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

Время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со ст.157 ТК РФ и иными федеральными законами.

7.3.3. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение № 2), выполнения коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

7.4. В целях охраны здоровья персонала учреждения, а также совершенствования профилактических мер противодействия распространению и предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди Работников Центра, учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает: проведение анкетирования, распространение печатной продукции (буклеты, памятки), консультирование Работников, проведение информационного часа в рамках Всемирного Дня борьбы с СПИДом.

VIII. Социальные гарантии

8.1. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1.1. Создает условия для работников учреждения по разогреву питания во время обеденного перерыва.

8.1.2. Создает условия для доступа работников к сети Интернет.

8.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г № 27-ФЗ «О индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (в редакции от 28.12.2016 года).

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- составляет и передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу справки, уточняющие особый характер работы и иные документы, связанные с его работой, для предоставления в органы Пенсионного фонда.

8.3. В соответствии с главой 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами

локальными актами учреждения обеспечивает соблюдение общих требований законодательства при обработке (получении, хранении, передаче и др.) персональных данных работников учреждения и гарантии их защиты.

8.4. Предоставляет Работнику, достигшему пенсионного возраста, либо Работнику, выработавшему необходимый стаж для назначения досрочно страховой по старости, либо Работнику имеющему право на назначение пенсии по иным основаниям, предоставляется один свободный день с сохранением среднего заработка для подачи документов в пенсионный орган.

8.5. При направлении Работодателем Работников учреждения для обучения по программам повышения квалификации, программа профессиональной переподготовки, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания Работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

8.6. Работникам учреждения, направляемым работодателем для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.7. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц указанных в части третьей настоящей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники предпенсионного возраста (не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста) и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

IX. Ответственность сторон. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

9.1. Несут ответственность за выполнение принятых обязательств. При нарушении обязательств по вине конкретного должностного лица, стороны должны принять соответствующие меры.

9.2. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с выполнением.

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

9.4. Совместно осуществляют контроль за исполнением коллективного договора. При невыполнении обязательств договора одной из сторон, другая сторона направляет представление лицу, подписавшему договор.

9.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о выполнении на собрании трудового коллектива (один раз в год).

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

Настоящий коллективный договор подписали:

Директор БУ «Алатырский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

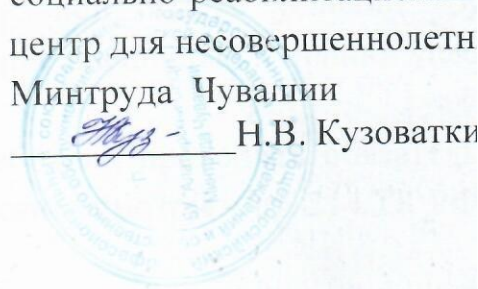
Минтруда Чувашии



Е.В. Быкова

Е.В. Быкова

Председатель профсоюзного комитета БУ «Алатырский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Минтруда Чувашии



Н.В. Кузоваткина

Н.В. Кузоваткина