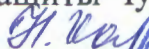


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Бюджетного учреждения
Чувашской Республики
«Новочебоксарский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»
Министерства труда и социальной
защиты Чувашской Республики

 Колесникова Н.П.

«17»  2022 года

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора Бюджетного
учреждения
Чувашской Республики
«Новочебоксарский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»
Министерства труда и социальной
защиты Чувашской Республики

 Кадышчева А.В.

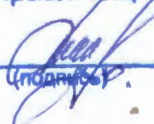
«17»  2022 года

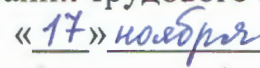
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетное учреждение Чувашской Республики
«Новочебоксарский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики
на 2022-2025 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию
в Администрации города
Новочебоксарска Чувашской Республики
Регистрационный № 465
от «22» 11 2022 года
Управляющий делами

 Е.Ю. Дмитриев
(И.О.)

Одобен и принят на общем
собрании трудового коллектива
«17»  2022 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и другими нормативно-правовыми актами и направлен на обеспечение защиты социально-экономических прав и интересов работников Бюджетного учреждения Чувашской Республики «Новочебоксарский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Министерства труда и социального развития Чувашской Республики (далее Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения (далее Профсоюзный комитет), уполномоченного на представительство Уставом Профсоюза работников Чувашского республиканского Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;

- Работодатель в лице директора Учреждения, действующего на основании Устава Учреждения.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение срока его действия, в одностороннем порядке прекратить выполнение

принятых на себя обязательств, если иное не установлено действующим законодательством.

1.8 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями и соответствующими органами по труду.

1.9. Один экземпляр подписанного Сторонами Коллективного договора Профком направляет в Чувашский республиканский Общероссийский профсоюз работников госучреждений и общественного обслуживания.

1.10. Общие обязательства Сторон.

1.10.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- представлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

1.10.2. Принимать решения при обязательном участии Профсоюзного комитета в следующих случаях:

- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 82 ТК РФ);
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ;
- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229.1, ст. 229.2, ст. 229.3, 230 ТК РФ).

1.10.3. Принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пунктам 2,3,5 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников (п.2 ч 1 ст.81 ТК РФ);

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3.ч.1.ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч 1 ст. 81 ТК РФ);

- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирование труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);

Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ).

1.10.4. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст.218 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ);

1.10.5. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;
- обеспечить контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;
- обеспечить контроль за обеспечением Работодателем безопасных и здоровых условий труда.

1.10.6. Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения Договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату

трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида получаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей - не более шести месяцев).

2.5. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть 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.ОПЛАТА ТРУДА

3.1.Оплата труда работников Учреждения регулируется Положением о порядке оплаты труда работников БУ «Новочебоксарский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Минтруда Чувашии, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом.

Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, не может быть ниже установленной Федеральным законом.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 3 и 18 числа.

Заработная плата работникам выплачивается через банкоматы по зарплатным пластиковым картам. При этом каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Считать выплату заработной платы приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым Учреждением.

Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств.

Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад работника без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях при исчислении среднего заработка.

3.2. Система оплаты и стимулирования труда, размеры компенсационных выплат и иных выплат стимулирующего характера применительно к конкретным формам организации и оплаты труда устанавливаются директором и определяются «Положением об оплате труда» и «Положением о стимулировании труда» (ст. 135 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч.3 ст. 133 ТК РФ).

3.3. Оплата труда персонала в выходные и нерабочие праздничные дни в рамках нормы рабочего времени.

- выходные дни – в двойном размере;
- в нерабочие праздничные дни - в двойном размере.

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.

3.4. За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

3.5. Стимулирующие выплаты призваны усилить трудовую мотивацию работников, способствовать закреплению в организации опытных и квалифицированных кадров. Условием выплат стимулирующего характера является достижение Работником определенных количественных и качественных показателей работы в соответствии с «Положением о стимулировании труда».

К стимулирующим выплатами относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты;
- сложность и напряженность, выполнение внеплановых и особо важных заданий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиком сменности.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для Работников, работающих не по скользящему графику.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (основной отпуск), с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, ст. 115 ТК РФ).

Работникам из числа инвалидов оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (статья 122 Трудового кодекса РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.3. Дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.4. 24 июня является государственным праздником, нерабочим праздничным днем (закон Чувашской Республики от 04 мая 2000г. №4). Если ежегодный оплачиваемый отпуск выпадает на 24 июня, то автоматически

продлевается на 1 (один) день, в число календарных дней отпуска этот день не включается.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Формировать в учреждении совместно с выборным органом первичной организации Профсоюза комиссию по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей работодателя и обеспечивать их эффективную работу.

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

Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с обязательным участием представителя Профсоюза, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оборудовать уголок охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.2. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата: выплачивать увольняемым работникам выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

8.2. При проведении реструктуризации Учреждения обеспечить участие Профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов Учреждения и работников.

8.3. Предварительно (не менее чем за два месяца) письменно сообщить Профсоюзному комитету о возможном увольнении работников, а в случае возможного массового увольнения работников – не менее чем за три месяца, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намерено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

8.4. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством.

8.5. Работодатель и Профсоюзный комитет оказывают содействие работнику в выделении материальной помощи, денежного поощрения (по совместному решению, в соответствии с Положением об оплате труда, при наличии экономии фонда оплаты труда, и сметой профсоюзного бюджета) в случаях:

- юбилейная дата - 50- ление, 55 –ление и 60- ление , 65-ление работникам, имеющим стаж непрерывной работы в учреждении не менее трех лет, в размере от 1 до 3-х тысяч рублей;

- смерть сотрудника;

- смерть близкого родственника - (супруга (и), родителей, детей или лица, находящегося на его иждивении - при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профкома.

Размер определяется согласно возможностям текущего периода совместным решением Работодателя и Профкома.

8.6. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст. 185.1 ТК РФ в редакции, действующей с 01.01.2019 года).

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ФЗ от 31.07.2020 г. № 261-ФЗ).

Пенсионеры по старости или по выслуге лет и предпенсионеры (не достигшие пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно) в течение 5 лет до наступления такого возраста) имеют право проходить диспансеризацию два рабочих дня в году с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.2 ст.185.1 ТК РФ в редакции, действующей с 01.01.2019 года).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять справки медицинских организаций, подтверждающих прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.7. Работникам учреждения, имеющим стаж работы в БУ «Новочебоксарский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Минтруда Чувашии 5 лет и более, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в календарном исчислении из расчета:

- 5-9 лет стажа - 1 календарный день;
- 10-14 лет стажа - 2 календарных дня;
- 15 лет стажа и более - 3 календарных дня.

8.8. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в коллективе согласно смете.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется эффективно использовать средства, выделяемые на спортивную, оздоровительную и культурно-воспитательную работу.

8.10. Профсоюзный комитет обязуется использовать средства профсоюзного бюджета на реализацию Уставной деятельности, расходовать средства профсоюзного бюджета согласно смете расходов.

8.11. Профсоюзный комитет обязуется ежегодно проводить отчеты и утверждать смету расходования профсоюзного бюджета на собраниях коллектива.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

9.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений, в части реализации настоящего Договора.

9.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюзного комитета, реализации законных прав работников их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюзному комитету со стороны руководителя Учреждения и руководителей структурных подразделений. Весь управленческий персонал руководитель Учреждения ориентирует на социальное партнерство с Профсоюзным комитетом.

9.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета, Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую

информацию по социально-трудовым и другим вопросам, входящим в компетенцию Профсоюзного комитета (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзный комитет и его представители обязуются рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию финансового характера.

9.5. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности своих работников обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые интересы работников Учреждения в рамках, содержащих нормы трудового права с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

9.6. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам развития Учреждения, а также проекты таких положений (ст. ст. 370, 372 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету зал для проведения собраний работников.

9.8. Работодатель предоставляет работникам – членам профсоюза возможность принимать участие в работе общих и профсоюзных собраний в рабочее время при своевременном (не менее, чем за 10 дней) согласовании с профсоюзным комитетом времени проведения такого мероприятия.

На время участия в работе общих профсоюзных собраний работнику – члену профсоюза сохраняется средняя заработная плата.

9.9. Работодатель обязуется бесплатно производить машинописные и множительные работы для нужд Профсоюзного комитета.

9.10. Бухгалтер БУ «Централизованная бухгалтерия» Минтруда Чувашии ежемесячно и бесплатно, безналично перечисляет Чувашскому республиканскому профсоюзу работников госучреждений и общественного обслуживания денежные средства из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, согласно списку, представленному Профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от заработной платы.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

ой
1

бщем
ктива
года

Заверено,
прошнуровано,
пронумеровано,

12 листов

И.о. директора БУ
«Новочебоксарский
социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних»
Миитруда Чувашии

А.В. Кадышева

