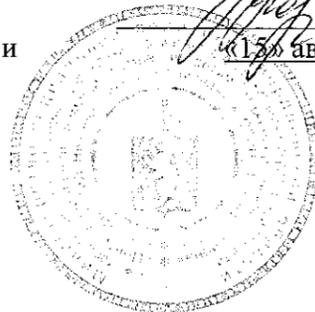


государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГАОУ «ЦСПСиД
Нижнесергинского района»
Профсоюза работников госучреждений и
общественного обслуживания РФ
 М.Г. Парфенова
«15» августа 2023 г.

Директор
ГАОУ «ЦСПСиД
Нижнесергинского района»
Н.В. Никифорова
«15» августа 2023 г.
М.П.

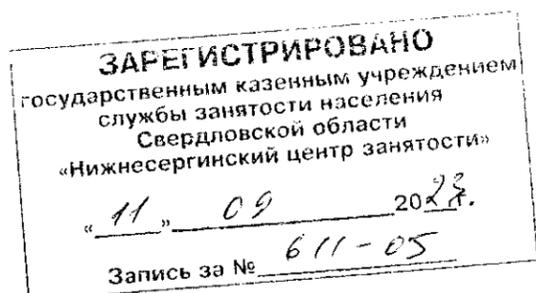


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

государственного автономного учреждения
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям
Нижнесергинского района»

Утвержден протоколом № 5 от 15 августа 2023 г.



пгт. Бисерть
2023 год

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

Содержание

1	Раздел 1. Общие положения	3
2	Раздел 2. Трудовой договор	5
3	Раздел 3. Обеспечение занятости	7
4	Раздел 4. Рабочее время	9
5	Раздел 5. Время отдыха	10
6	Раздел 6. Оплата и нормирование труда	13
7	Раздел 7. Условия и охрана труда	15
8	Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы	18
9	Раздел 9. Работа с молодежью	19
10	Раздел 10. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа	20
11	Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации	20
12	Раздел 12. Заключительные положения	22

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района» (ГАУ ЦПСИД Нижнесергинского района) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУ «ЦПСИД Нижнесергинского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель ГАУ «ЦПСИД Нижнесергинского района», в лице директора Никифоровой Натальи Валентиновны (далее Работодатель);

Работники ГАУ «ЦПСИД Нижнесергинского района», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в лице председателя первичной профсоюзной организации ГАУ «ЦПСИД Нижнесергинского района» Парфеновой Марины Григорьевны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами, вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации соответствующим органом по труду (ст. 50 ТК РФ). Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

1.12. При осуществлении контроля над выполнением коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Работодатель обязуется:

1.13. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.15. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

1.16. Решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

Работники обязуются:

1.17. В случае выполнения определенных условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок.

1.18. Соблюдать кодекс деловой этики учреждения, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим работникам. Не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других работников.

1.19. Соблюдать служебную тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других работников или клиентов, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у работодателя.

Профсоюзная организация обязуется:

1.20. Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.21. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Стороны договорились:

1.22. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.23. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор содержит обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а также дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором).

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытательном сроке для работника в целях его соответствия поручаемой работе. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.9. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Работодатель обязуется:

2.10. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.11. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Уведомлять работников о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники обязуются:

2.13. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.14. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.15. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе,

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

уважать права друг друга.

Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется:

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

3.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного органа все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

3.4. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтению в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, в связи с ликвидацией учреждения, предоставлять по их желанию свободное от работы время (не более 4-х часов в месяц) с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

3.6. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении до момента увольнения.

3.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. С целью использования внутриорганизационных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом организационных условий и возможностей:

- ограничивать проведение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- приостановить найм работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутриорганизационных перемещений работников с их согласия;

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

- использовать режим неполного рабочего времени.

Стороны договорились:

3.9. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 №99 №Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

3.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.11. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости. Проводить взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников.

3.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;

- членам выборного профсоюзного органа до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;

- имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;

- женщине, имеющей ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

- одиноким родителям (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста), многодетным родителям, воспитывающим трех и более детей, не достигших 18-летнего возраста;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- неосвобожденным председателям выборного органа первичной профсоюзной организации;

- одному из членов семьи, если при сокращении численности или штата работников предполагается увольнение работников, являющихся членами одной семьи.

3.14. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.15. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

3.16. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзной организации (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время 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 (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике, оборудовании и технологии оказания услуг, структурная реорганизация учреждения, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (статьи 259, 268 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны договорились:

4.10. Сократить рабочий день на 1 час в день профессионального праздника День социального работника.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.5. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- родителям, имеющим детей-школьников 1-5 классов предоставляется дополнительный выходной день в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, на который перенесены мероприятия, посвященные Дню знаний-началу учебного года, а также имеющих детей-школьников 9 и 11 классов предоставляется дополнительный выходной день в День Последнего звонка (мероприятия по завершению учебного года), если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности с сохранением заработной платы;

- в случаях рождения ребенка, отцу ребенка – 1 календарный день;

- регистрации брака самого работника – 3 календарных дня;

- смерти близких родственников 1 календарный день.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

• работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;

• несовершеннолетним;

• родителям, приемным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

• работникам, которые награждены знаками «Почетный донор России»;

• женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;
- ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность;
- работникам, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы;
- одному из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности;
- работники, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

5.7. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми инвалидами».

5.8. В течение рабочего дня работникам предоставлять перерыв для питания и отдыха, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью 3 календарных дня. Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем определен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.10. Предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, при отнесении рабочих мест, к вредным и (или) опасным условиям труда, по результатам специальной оценки условий труда.

5.11. Предоставлять отдельным категориям работников дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - предоставляется 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

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

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 (статья 262 Трудового кодекса российской Федерации);

б) донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха, указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к очередному отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны договорились:

5.13. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- регистрации брака детей работника - 5 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства - 2 календарных дня;
- на юбилей самого работника - 2 календарных дня;
- призыва сыновей на военную службу - 2 календарных дня;
- по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов - продолжительностью 3 календарных дня в течение года.

5.14. Предоставлять время для прохождения диспансеризации (статья 185.1 Трудового кодекса российской Федерации).

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя Положением об оплате труда работников, Положением о премировании работников, утвержденных работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

6.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы выплаты стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда работников, Положением о премировании работников.

Работодатель обязуется:

6.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

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 (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4. Выплачивать заработную плату работнику за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца, а за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

6.5. Заработная плата выплачивается работнику - 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.

6.6. Обеспечить проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации. Периодичность индексации заработной платы – не реже одного раза в год.

6.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере (статья 146 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается 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 (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

Время простоя по вине работника не оплачивать (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.13. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.14. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.15. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.16. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным правовым актам охраны труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, знакомят с отчетом о проведении специальной оценки условий труда, обеспечивают средствами индивидуальной защиты.

7.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать мероприятия по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (статья 224 Трудового кодекса Российской Федерации).

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

7.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 2 часа в неделю с оплатой этого времени.

7.6. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (статьи 214 и 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

7.8. Разрабатывать совместно с профсоюзной организацией мероприятия по снижению доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

7.9. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

7.10. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (статья 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

7.12. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда и в соответствии с отраслевыми соглашениями следующие разовые выплаты (за счет средств учреждения):

- инвалиду I группы - 15 % годового заработка;
- инвалиду II группы - 10 % годового заработка;
- инвалиду III группы - 5% годового заработка;
- семье погибшего - 50 % годового заработка.

(годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полных месяцев работы пострадавшего, предшествующих травме).

7.13. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в соответствии с приказом Минтруда России от 18.07.2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.14. Обеспечивать условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 163, статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.15. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.16. Предусматривать дополнительные преференции (гарантии) работникам, у которых в ходе проведения медицинских осмотров выявлено профессиональное заболевание:

- переобучение;
- материальная помощь и др.

Профсоюзная организация обязуется:

7.17. Осуществляют контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в сфере охраны труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.18. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.19. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных случаев на производстве.

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

7.20. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

7.21. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.22. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.23. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве

7.24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.25. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

Работодатель обязуется:

8.1. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

-дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 700 рублей;

- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

8.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законодательством, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в Социальный фонд России. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.4. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

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

8.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения, работающей и студенческой молодежи.

8.7. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами, в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам ГАУ «ЦСПСиД Нижнесергинского района».

8.8. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет, установить 1 дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц;
- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 8 лет, установить режим гибкого рабочего времени;
- возможность домашнего труда для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 8 лет.

Профсоюзная организация обязуется:

8.9. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

8.10. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

8.11. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

8.12. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

Раздел 9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

9.1. Стороны исходят из того, что молодыми работниками считаются работники в возрасте не старше 35 лет.

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

Работодатель обязуется:

9.2. Содействовать трудоустройству молодежи после окончания общеобразовательных учреждений, училищ, колледжей и вузов.

9.3. Предусматривать для работающей молодежи, с целью привлечения и закрепления молодежи в учреждении:

- создание условий для профессионального роста;
- организацию работы с молодыми семьями;
- привлечение для участия в проектах, рабочих группах и т.д.

9.4. Закреплять наставника за молодым работником, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

9.5. Наставнику, закрепленному за молодым работником предусмотреть доплату в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

9.6. Частично компенсировать затраты на возмещение платы за проживание в общежитии или съемном жилье молодым работникам, прибывшим по приглашению работодателя на работу и заключившим трудовой договор, размер компенсации составляет не более 30% и оговаривается в трудовом договоре.

9.7. Способствовать созданию молодежной организации (совета молодых специалистов, молодежные комиссии, другие формы молодежного самоуправления).

Раздел 10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА.

Работодатель обязуется:

10.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

10.2. Обеспечить приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, спортивной формы.

10.3. Способствует проведению физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

10.4. Сохраняет средний заработок участникам физкультурных и спортивных мероприятий на время участия в соревнованиях.

Профсоюзная организация:

10.5. Организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

10.6. Предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

Раздел 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

В целях содействия деятельности профсоюзной организации **работодатель обязуется:**

11.1. Предоставлять профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости - транспортные средства, для осуществления своей деятельности.

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

11.2. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и Федеральному закону от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

11.4. Вновь принимаемых на работу работников работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнёрство с профсоюзной организацией.

11.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

11.6. Перечислять в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.7. Предоставлять профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации или ликвидации учреждения; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.8. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, для реализации уставных задач и предоставленных прав.

11.9. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

11.10. Включать председателя профсоюзной организации в комиссии:

- Аттестационная комиссия;
- Комиссия по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- Комиссия по установлению стимулирующих и премиальных выплат;
- Комиссия по трудовым спорам;
- Комиссия по проверке знаний требований охраны труда;
- Комиссия по награждению работников;
- Комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве;
- Комиссия по контролю за выдачей, использованием и списанием материальных запасов и основных средств, СИЗ.

Стороны договорились, что:

11.11. Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, предоставляются гарантии в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

11.12. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

11.13. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе.

Профсоюзная организация обязуется:

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

11.15. Содействовать реализации областного отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

11.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

11.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.18. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.4. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации действующего коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

12.6. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

12.7. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.9. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных

**государственное автономное учреждение
социального обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района»**

переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.10. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже 1 раза в год.

12.11. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

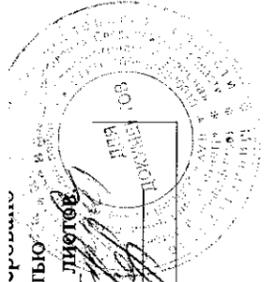
И скреплено печатью

директора

лицом

Директор

Н.В. Никифорова





ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«НИЖНЕСЕРГИНСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»**

ул. Отдыха, 15, г. Нижние Серги,
Нижнесергинский р-н, Свердловская обл., 623090
телефон/факс (34398) 2-15-83
e-mail: czn-sergi@mail.ru

Директору
государственного автономного
учреждения социального
обслуживания Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и
детям Нижнесергинского района»

Н.В. Никифоровой

11.09.2023 г. № 611-05
На № 529 от 15.08.2023 г.

**УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
государственного автономного учреждения социального обслуживания
Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям
Нижнесергинского района» на 2023-2026 годы**

Сообщаем, что коллективный договор на 2023-2026 годы государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям Нижнесергинского района», утвержденный 15.08.2023 г. (623050, Свердловская обл., Нижнесергинский р-н, пгт. Бисерть, ул. Революции, д. 209в, тел. 8 (34398) 6-41-71), зарегистрирован 11 сентября 2023 года, регистрационный номер – 15-К.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Вносим следующие предложения: Для полноты содержания коллективного договора дополнить разделы: 2 «Трудовой договор», 4 «Рабочее время», 5 «Время отдыха» коллективного договора приложением «Правила внутреннего трудового распорядка» (ст. 108, 116, 117, 119, 189, 190 ТК РФ, п.п. 5.8, 5.9, 5.10 коллективного договора); раздел 6 «Оплата и нормирование труда» коллективного договора приложением «Положение об оплате труда» (п.п. 6.1, 6.2 коллективного договора, ст. 135 ТК РФ); раздел 7 «Условия и охрана труда» приложением «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний» (п.п. 7.4, 7.7 коллективного договора, ст. 214 ТК РФ) (ст. 41 ТК РФ).

Директор
ГКУ «Нижнесергинский ЦЗ»

С.Б. Блинов

Елена Анатольевна Алабушева
8 (34398) 2-15-83