
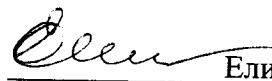


СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзной организации

 Попова Л.Н.
« 9 » января 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАУ «КЦСОН «Надежда»
г. Красноуральска»

 Елисеева Н. В.
« 9 » января 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение
социального обслуживания населения Свердловской
области «Комплексный центр социального
обслуживания населения «Надежда» города
Красноуральска»

на 2020-2023 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от « 9 » января 2020 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области	
«Красноуральский центр занятости»	
Красноуральск	2020
1	
« 16 » <u>12</u> 20 <u>20</u> г.	
Запись за № <u>7- КЖ</u>	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения. Основные права и обязанности работника и работодателя	3
2.	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников	6
3.	Рабочее время	8
4.	Время отдыха	10
5.	Оплата труда	11
6.	Условия работы. Охрана и безопасность труда	12
7.	Возмещение вреда, причиненного здоровью работников	14
8.	Обязательства первичной профсоюзной организации	14
9.	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	15
10.	Заключительные положения	16
	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка	
	Приложение № 2 Положение об оплате труда работников	
	Приложение № 3 Положения о стимулирующих выплатах работникам	
	Приложение № 4 Положение о премировании и об оказании материальной помощи работникам	
	Приложение № 5 Положение о комиссии по контролю Правил внутреннего трудового распорядка	
	Приложение № 6 Положение об обработке и защите персональных данных работников	
	Приложение № 7 Перечень нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, предоставляемых бесплатно работникам	
	Приложение № 8 Перечень нормы выдачи обезвреживающих средств, предоставляемых бесплатно работникам	
	Приложение № 9 План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда	
	Приложение № 10 Перечень должностей, имеющих разъездной характер	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Надежда» города Красноуральска», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Елисеевой Натальи Вячеславовны, и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Поповой Людмилы Николаевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

Сведения о работодателе:

Адрес фактический:

624330, Свердловская область, г. Красноуральск, ул. Горняков, дом 34;

Адрес юридический:

624330, Свердловская область, г. Красноуральск, ул. Горняков, дом 34.

Адреса структурных подразделений учреждения:

- 1) 624330, Свердловская область, г. Красноуральск, ул. Горняков, 34.
- 2) 624330, Свердловская область, г. Красноуральск, ул. Индустриальная 3.
- 3) 624330, Свердловская область, г. Красноуральск, ул. Янкина 16.

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности: деятельность по уходу с обеспечением проживания (87.30)

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

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ на срок три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным 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, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, 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 настоящим Коллективным договором, 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 организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- возмещать расходы, связанные со служебными поездками работников, имеющих разъездной характер работы согласно перечня должностей этих работников (Приложение №10).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждения;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если

обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией (должностным регламентом).

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Перевод на другую работу без согласия работника, на срок до одного месяца допускается лишь в случаях, установленных ст. 72.2 ТК РФ. В таких случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.5. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. Аттестация работников проводится в соответствии с Положением об аттестации в организации. График проведения аттестации доводится до сведения аттестуемого не менее чем за 1 месяц до начала аттестации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе 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, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также о предстоящем массовом увольнении работников учреждения осуществляют согласованные с профсоюзными органами мероприятия по обеспечению их занятости.

Руководство учреждения содействуют высвобождаемым работникам через органы службы занятости.

Своевременно, не позднее, чем за два месяца, в полном объеме представляют органам службы занятости и соответствующим выборным профсоюзным органам информацию о возможных увольнениях, количестве и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить, а при массовом увольнении работников – не менее чем за три месяца.

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».

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:
 - предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10. Учреждение предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению, свободное время (не более 4-х часов в месяц) для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также другие лица, перечень которых регламентируется законодательством.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего времени (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода. Суммированный учет рабочего времени за учетный период устанавливается для работников в режиме гибкого графика.

3.6. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения аварии либо устранения последствий аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения аварии, катастрофы, устранения последствий аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную оплату.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье – для работников с пятидневной рабочей неделей, воскресенье – для работников с шестидневным рабочим графиком.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней. График отпусков утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя (представителя нанимателя), так и для работников учреждения.

О времени начала отпуска работники учреждения должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата за период ежегодного оплачиваемого отпуска производится: работникам не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.5. Обязательными к предоставлению являются отпуска по личным заявлениям работников:

- женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя;
- усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужчине в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по его желанию в удобное для него время;

- родителям, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, по их желанию в удобное для них время.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Труд работников оплачивается, исходя из должностных окладов, утвержденных Правительством Свердловской области, им устанавливаются размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению об оплате труда работников (Приложение №2 к Коллективному договору), в пределах бюджетных средств и средств по приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам (Приложение №3 к Коллективному договору). Кроме того, за особые достижения в труде, в целях материального стимулирования труда работников, им выплачиваются премии согласно Положения о премировании и об оказании материальной помощи (Приложение №4 к Коллективному договору).

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

5.3. Минимальная заработная плата в учреждении устанавливается исходя из размера минимальной заработной платы работников, утверждаемой Соглашением.

В размер минимальной заработной платы включаются: должностной оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в размере 4% от должностного оклада) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Не включается в состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, надбавку за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент 15%), выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение профессий (должностей).

Доплаты работникам учреждения, чья деятельность выполняется в условиях, отличающихся от нормальных, производятся свыше установленного минимального размера оплаты труда. При этом не учитывается, выполнялась ли работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время в пределах месячной нормы рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком или работа производилась сверх нормы рабочего времени вне графика работы.

К деятельности в условиях, отличающихся от нормальных, относится следующее:

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- совмещение профессий (должностей).

Районный коэффициент в размере 15 процентов начисляется сверх общей суммы заработной платы с учетом доведения ее до минимального размера оплаты труда и произведенных доплат за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной законом минимальной заработной платы.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам каждый полмесяца:

- за первую половину месяца — 30-го числа текущего месяца;
- за вторую половину (окончательный расчет за отработанный месяц) — 15-го числа месяца, следующего за расчетным.

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

5.4.1. Заработная плата новым сотрудникам за первый месяц работы выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

5.4.2. Работникам, принятым на работу с 1-го по 15-е число (включительно) месяца, 15-го числа месяца приема на работу выплачивается заработная плата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 15-е число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца приема на работу выплачивается 15-го числа месяца, следующего за месяцем приема на работу.

Начиная с месяца, следующего за месяцем приема на работу, заработная плата работникам, принятым на работу с 1-го по 15-е число (включительно), выплачивается в порядке, установленном пунктом 5.4 настоящей главы.

Каждому работнику учреждения выдаются расчётные листки по заработной плате за 1-2 дня до полного расчёта.

5.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

5.6. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами (Приложения № 7, № 8 к Коллективному договору);
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», включает в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- проведение медосмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, проводить ежедневный инструктаж социальных работников по охране труда на рабочем месте;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

- предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу 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 в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. Работодатель обеспечивает выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счёт средств работодателя из расчета среднего заработка работника.

6.6. Учреждение включают в коллективные договоры обязательства по проведению мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников.

6.7. Диспансеризация сотрудников учреждения проводится в рамках обеспечения требований Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ в целях беспрепятственного прохождения сотрудниками диспансеризации.

На время прохождения диспансеризации за сотрудником сохраняется место работы и должность.

6.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации содействуют в реализации настоящего Коллективного договора, укреплению трудовой дисциплины, снижению социальной напряженности в коллективе учреждения, предупреждению возникновения трудовых споров (конфликтов).

8.2. Руководствуясь требованиями Устава Профсоюза и действующего законодательства Российской Федерации, Свердловской области выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают:

- контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Свердловской области, содержащих нормы трудового права, охраны труда, законодательства о профессиональных союзах в учреждении. Принимают меры по устранению выявленных недостатков;
- оказание бесплатной правовой помощи работникам – членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, охраны труда и здоровья;
- защиту прав работников – членов профсоюза учреждения в суде;
- меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов профсоюза;
- участие в решении вопросов о выделении денежных средств Фонда социального страхования и контроль за их расходованием в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- финансовую помощь отдельным организациям и членам профсоюза в случаях чрезвычайных ситуаций.

8.3. Областной комитет Профсоюза:

- проводит разъяснительную работу о правах и роли профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;
- участвует по взаимной договоренности с представителем нанимателя (работодателями) в совместных совещаниях, встречах, приёмах по обсуждению актуальных для деятельности организаций вопросов;
- оказывает организационную и правовую помощь членам профсоюза учреждения;
- проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов;
- организует обучение профсоюзного актива, в том числе молодых профсоюзных активистов, и представителей учреждения по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства Российской Федерации, защиты социально-экономических интересов членов профсоюза;

– готовит предложения в Правительство Свердловской области, иные областные органы государственной власти по совершенствованию оплаты труда работников системы социальной защиты населения Свердловской области.

8.4. Областной комитет Профсоюза представляет и защищает законные права и интересы работников учреждения, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размерах и на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации, перед представителем нанимателя (работодателем) в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Свердловской области, оказывает им бесплатную юридическую помощь.

8.5. При несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение инвалидности или смерть, Профсоюз осуществляет выплаты членам профсоюза в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Президиума Профсоюза.

8.6. Работники – члены профсоюза учреждения имеют возможность приобретения путевок в санатории Федерации независимых профсоюзов России со скидкой (до 20% их стоимости) на каждого члена семьи.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать права выборных органов первичных профсоюзных организаций системы социальной защиты населения Свердловской области, содействовать их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- не препятствовать вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, созданию первичных профсоюзных организаций, обеспечивать соблюдение прав и гарантий их деятельности;
- содействовать представителям Областного комитета Профсоюза (при предъявлении документов, удостоверяющих их личность) в посещении учреждения для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором прав работников системы социальной защиты населения Свердловской области и уставных задач Профсоюза.
- представлять Областному комитету Профсоюза по запросу информацию о соблюдении трудового законодательства Российской Федерации;
- на основании личных письменных заявлений работников – членов профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы (денежного содержания) производить удержание и безналичное перечисление членских взносов на счета соответствующих профсоюзных органов;
- предоставлять бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах работников) оборудованное помещение, средства связи (телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортное средство;

- признавать за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров;
- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно одновременно с выплатой денежного содержания (зарботной платы) в учреждения производить удержание и безналичное перечисление на счета соответствующих профсоюзных органов денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных выборным профсоюзным органом, для обеспечения защиты их прав и интересов;
- поощрять председателей, членов выборных профсоюзных органов, а также членов профсоюза по ходатайству выборных профсоюзных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.2. Гарантии, предоставляемые работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации:

- работодатели освобождают от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций и членов профкомов, не освобожденных от неё, с сохранением средней заработной платы (денежного содержания) для выполнения общественных обязанностей, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;
- члены выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, а председатель первичной профсоюзной организации и его заместители – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем первичной профсоюзной организации (его заместителями), не освобожденным от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение двадцати дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Уполномоченный представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.10. За три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период или его пролонгации.