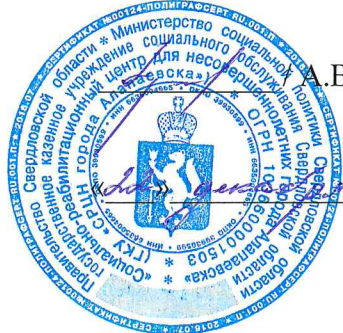


Директор ГКУ «СРЦН
города Алапаевска»



А.В.Федоров/

2020 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ «СРЦН города Алапаевска»

И.Н. Черняков

/И.Н. Черняков/



2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГОРОДА АЛАПАЕВСКА» НА 2021-2023 ГОД

Принят на общем собрании работников ГКУ «СРЦН города Алапаевска»

(Протокол № 3 от «22» января 2020 г.)

г. Алапаевск



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Обязательства сторон.....	4
3. Трудовой договор	5
4. Профессиональная подготовка, переподготовка работников	6
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	6
6. Рабочее время и время отдыха.....	7
7. Оплата труда и нормирование труда.....	9
8. Гарантии и компенсации.....	10
9. Охрана труда и здоровья.....	11
10. Гарантии профсоюзной деятельности.....	12
11. Обязательства Профсоюза.....	13
12. Контроль за выполнением коллективного договора.....	14
Приложения.....	15

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении социального обслуживания Свердловской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних города Алапаевска (далее – ГКУ «СРЦН города Алапаевска).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательными правовыми и нормативными актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз) и работодателя в лице его представителя - директора ГКУ «СРЦН города Алапаевска».
- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ, ч.5 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ (ст.38 ТК РФ).

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, договорились о нижеследующем:

2. Обязательство сторон

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда.

2.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.1.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке установленном законодательством.

2.1.6. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения (ст. 22. ТК РФ.)

2.1.7. Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников.

2.1.8. Знакомить сотрудников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

2.1.9. В течение действия Коллективного договора директору и трудовому коллективу предоставляется право вносить изменения (дополнения), если они направлены на улучшения существующих обязательств. Трудовой коллектив обязуется в течение периода действия и соблюдения коллективного договора не призывать к забастовке, остановке или замедлению темпов работы и не осуществлять какое-либо не вызванное необходимостью вмешательство, а также выполнение соответствующих условий коллективного договора.

2.1.10. По итогам года директор организует проверку хода выполнения коллективного договора (составом комиссии, готовившей проект) с оформлением Акта проверки и информирует трудовой коллектив об итогах проверки на собрании.

2.1.11. Все коллективные споры решать в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.12. Спор коллектива разрешается предварительным рассмотрением вопроса администрацией. Спор коллектива внутри Учреждения разрешается предварительным рассмотрением администрацией и общим собранием работников Учреждения.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.2.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.2.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.2.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.2.7. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

3. Трудовой договор

Стороны подтверждают, что:

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно - правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок.

3.3.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.3.2. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 57 ТК РФ), в том числе объема нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсации и др.

3.5. При заключении трудового договора устанавливается испытательный срок работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе – три месяца, для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и их заместителей – до шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.7. Изменение норм трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений норм трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.8. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по

основаниям, предусмотренным п.п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ, с учетом мнения (по согласованию) профсоюза.

3.9. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка работников

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, необходимая для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам, должна соответствовать требованиям статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", в соответствии с которой право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки при условии своевременного и в полном объеме финансирования Центра учредителем (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые (ст. 173 - 177 ТК РФ).

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости).

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

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

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2 Устанавливается пятидневная рабочая неделя для всех сотрудников - 40 часов в неделю , кроме сотрудников, работающих в соответствии сменных графиков:

39 часов в неделю (врач-педиатр, фельдшер, медицинская сестра);

36 часов в неделю (социальный педагог, инструктор по труду, педагог-психолог);

30 часов в неделю (инструктор по физической культуре);

24 часа в неделю (музыкальный руководитель);

20 часов в неделю (учитель — дефектолог);

18 часов в неделю (педагог дополнительного образования)

Работникам, работающим со сменным графиком, устанавливается суммированный учет рабочего времени в пределах календарного года.

6.3. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с понедельника до четверга 8.00 до 17.00 часов, в пятницу с 8.00 до 16.00 часов. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.48 часов.

6.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ):

- 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.

6.5. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

6.6. Установить продолжительность рабочего времени исходя из 5-ти дневной рабочей недели с двумя выходными днями в режиме ненормированного рабочего дня следующим работникам: директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, водителям.

6.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ.

6.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

6.9. В каникулярное время персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.10. Сотрудникам, привлекаемых к административному дежурству по Учреждению в выходные и праздничные дни переносятся на последующие дни текущего месяца при согласовании с администрацией Учреждения. При этом перенос рабочего времени не суммируется в отдельные дни отдыха.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ):

- директору - 3 календарных дня;
- заместителю директора – 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру - 3 календарных дня;
- водителю автомобиля – 3 календарных дня;

6.12.2. Работникам на основании письменного заявления могут предоставляться дни (отгулы) без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в период, согласованный с администрацией Учреждения (статья 128 ТК РФ):

☐ в случае свадьбы работника или детей работника – 3 календарных дня;

☐ при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 календарный день;

☐ для сопровождения детей в первый класс школы – 1 календарный день;

☐ в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарных дня;

☐ для проводов детей в армию - 1 календарных дня;

☐ на похороны близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки) — до 5 календарных дней;

В целях недопущения неблагоприятного воздействия на нормальный ход работы организации, перенесение вышеуказанных отпусков на следующий рабочий год, не допускается.

6.12.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в период, согласованный с администрацией Учреждения в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших

или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

6.13. Предоставлять педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

6.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы в Учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7. Оплата труда и нормирование труда.

7.1. Оплата труда работников ГКУ «СРЦН города Алапаевска» осуществляется на основании Положения об оплате труда работников ГКУ «СРЦН города Алапаевска», разработанного в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 14.05.2020 № 941-ПП «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП», штатного расписания и сметы расходов.

7.2. Оплата труда в ГКУ «СРЦН города Алапаевска» производится два раза в месяц, путем зачисления заработной платы на лицевые счета работников.

Дни выдачи заработной платы – первая часть 5 числа месяца, а вторая часть - 20 числа месяца.

7.3. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

7.4. Работникам учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в размере: 20% от оклада за период работы от трех до пяти лет, 30% от оклада свыше пяти лет всем работникам.

7.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством, на основании Положения об оплате труда работников ГКУ «СРЦН города Алапаевска», разработанного в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 14.05.2020 № 315-ПП «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений социального

обслуживания Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 №170-ПП».

7.6. Работникам ГКУ «СРЦН города Алапаевска» могут устанавливаться премиальные выплаты. В целях поощрения работников за качественное и интенсивное исполнение трудовых обязанностей могут выплачиваться премии по итогам работы за год и единовременные (разовые) поощрительные премии. Премирование осуществляется по решению директора ГКУ «СРЦН города Алапаевска» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

7.7. Работникам, работающим по совместительству, не устанавливаются премиальные выплаты в связи с юбилейными датами.

7.8. В ГКУ «СРЦН города Алапаевска» работникам могут устанавливаться стимулирующие выплаты на основании критериев эффективности деятельности отдельных категорий работников. Решение об установлении выплат принимается комиссией, созданной в Учреждении, которое подписывается председателем и членами комиссии в ГКУ «СРЦН города Алапаевска». Основания, по которым отменяются стимулирующие выплаты, должны носить письменный характер.

7.9. Выплаты стимулирующего характера не предоставляются работникам, работающим по совместительству, но, по результатам анализа их деятельности за отчетный период, могут выплачиваться единовременные (разовые) поощрительные премии.

7.10. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.11. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов), работникам производятся компенсационные выплаты за работу в ночное время в размере не ниже 50 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

7.12. Работодатель обязуется

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ;

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.126 ТК РФ);

8. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.2. На основании личного письменного заявления работников перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации

8.3. Премирование работников за хорошую работу, в связи с юбилеями и т. п. проводится из фонда оплаты труда на основании положения об оплате труда.

8.4. На похороны близких родственников (родители, дети, супруги) в размере двенадцати тысяч рублей.

9. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 9.2. Своевременно проводить в учреждении специальную оценку условий труда (АРУ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 9.3. Организовать со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 9.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ), производить доплату 4 % к должностному окладу за класс вредности 3.1. (Приложение 6).
- 9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ).
- 9.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 9.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.
- 9.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 9.16. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Свердловского областного комитета общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 9.19. Профсоюз обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - организовывать работу по оздоровлению детей работников учреждения;
 - осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства, регулирующего трудовые отношения в организации, в т.ч. при изменении подведомственности или её реорганизации, сосредоточив основное внимание на предотвращение конфликтных ситуаций;
 - поддерживать работодателя в вопросах развития и совершенствования всей работы ГКУ «СРЦН города Алапаевска», мобилизовать трудовой коллектив на выполнение всех программ;
 - способствовать соблюдению трудовой дисциплины, повышению профессионализма и деловой активности работников через коллективный договор, соглашение, конкурсы, смотры профессионального мастерства.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:
- 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.3. Директор ГКУ «СРЦН города Алапаевска» принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюза.
- 10.5. Директор ГКУ «СРЦН города Алапаевска» обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в

доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Директор ГКУ «СРЦН города Алапаевска» обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.7. Директор ГКУ «СРЦН города Алапаевска», заключивший коллективный договор или на которого распространяется действие отраслевого соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором, отраслевым соглашением.

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

10.8. Директор ГКУ «СРЦН города Алапаевска» освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, заместителей, членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Директор ГКУ «СРЦН города Алапаевска» обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.10. Директор ГКУ «СРЦН города Алапаевска» предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Директор ГКУ «СРЦН города Алапаевска» по согласованию с профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профсоюза

11. Профсоюз обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 11.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

- 12.1. Заключив настоящий коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.
- 12.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.
- 12.3. Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 12.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.5. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.6. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 12.7. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.8. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 12.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.
- 12.10. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания на 2021-2023 год. 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.
- 12.11. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

12.13. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение об организации работы по охране труда и обеспечения безопасности.
4. Кодекс этики и служебного поведения работников ГКУ «СРЦН города Алапаевска».
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

Прошито, пронумеровано

15 (пятидесяти) листов

Директор

А.В.Федоров

