

Директор
ГБУ «Республиканский реабилитационный
центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями им. И.С. Тарамова» на 220 мест

Председатель ППО
ГБУ «Республиканский реабилитационный
центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями им. И.С. Тарамова» на 220 мест


_____ А.А. Личхаджиев


_____ М.М. Хасмагомедов

«06» 12 2021 г.

«12» 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между директором ГБУ «Республиканский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями им. И.С. Тарамова» на 220 мест и Председателем первичной профсоюзной организации ГБУ «Республиканский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями им. И.С. Тарамова» на 220 мест

Сроком на три года с 06.12 2021 по 06.12 2024

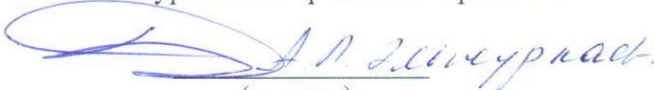
Утвержден:

общим собранием Протокол № _____
«06» 12 2021 года

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в отделе труда и социального развития
Байсангуровского района
города Грозный

Регистрационный № 322

Начальник отдела ГКУ ОТ и СР
Байсангуровского района г. Грозный


(подпись)

12 2021 года

г. Грозный



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение «Республиканский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями им. И.С. Тарамова» на 220 мест (в дальнейшем Учреждение), именуемая в дальнейшем «**РАБОТОДАТЕЛЬ**» в лице директора Личхаджиева Анзора Ахметовича, представляющего интересы Учреждения.

и работники Государственного бюджетного учреждения «Республиканский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями им. И.С. Тарамова» на 220 мест, именуемые далее «**РАБОТНИКАМИ**», представленные в лице председателя профкома Хасмагомедова Магомеда Мусаевича.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения, составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и оплаты труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, который уполномочен общей конференцией работников учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений а также обязуется:

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

1.6. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения, присущими профсоюзам методами и средствами работы, а именно:

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, однако члены профсоюза работников Учреждения имеют в лице профсоюзного комитета обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное представление им социально-бытовых льгот из средств профсоюзного бюджета.

1.8. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность условий настоящего договора.

1.9. При реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене собственника имущества учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене форм собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

1.11. Работодатель обязуется в течение 7 дней довести содержание коллективного договора до работников.

Текст коллективного договора размещается на стенде для информации.

1.12. При условии выполнения настоящего коллективного договора профсоюзный комитет воздерживается от организации и поддержки в учреждении забастовок.

1.13. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 человек, в состав которой входят по 2 представителя от каждой стороны.

2.2. При осуществлении контроля стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

2.4. При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников производится из Фонда оплаты труда в соответствии с уведомлением о бюджетных ассигнованиях на текущий год.

3.2. Все средства фонда оплаты труда предназначены для оплаты труда, материального поощрения и материальной помощи работником учреждения.

3.3. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 6 августа 2013 г. N 195 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения, подведомственных Министерству труда, занятости и социального развития Чеченской Республики», перечнем видов компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 822, перечнем видов стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 818, положением об оплате труда работников, разработанным и утвержденным в соответствии с законодательством РФ и Чеченской Республики.

3.4. Оплата труда работников включает:

размеры минимальных окладов, ставок заработной платы по профессиональным

квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением об оплате труда.

3.6. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (минимального оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда, должностных обязанностей производится Работодателем по согласованию с профкомом раз в году.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет высокой квалификации, профессионального опыта или каких-либо рациональных приемов труда работника.

О введении новых норм труда Работодатель обязан известить Работников не позднее, чем за два месяца.

3.8 . Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 15 и 30 числа каждого месяца, посредством перечисления на указанный Работником счет в банке.
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня;
- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержания, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения профкома.
- оплату отпуска производить не позднее чем за 3 дня до его начала;
- в случае вынужденного простоя, ликвидации учреждения, выплата зарплаты производится в соответствии с действующим законодательством;
- при прекращении трудового договора производить выплату всех сумм, причитающихся работнику в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.9. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.10. Изменение оплаты труда для специалистов и служащих производится при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы.

3.11. При переводе работников на другую работу в связи с повреждением здоровья (увечь, профзаболевание) по вине работодателя, работников выплачивается разница между прежней месячной зарплатой и заработком на новой работе.

3.12. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

3.13. Заработная плата работника распределяется мерами не ограничивается.

3.14. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

3.14.1. В учреждении предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.14.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждением в зависимости от отнесенности к квалификационной уровню ПКТ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по должности не образует новый оклад.

3.14.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

3.14.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,50;

при наличии первой квалификационной категории - 0,35;

при наличии второй квалификационной категории - 0,20.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

3.14.5. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении ПКТ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени и "доктор наук" вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени "кандидат наук" вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной

комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук);

при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

3.15. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.15.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также в целях поощрения за выполненную работу.

3.15.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за выслугу лет;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.15.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам в соответствии с установленными критериями с учетом мнения представительного органа работников. При назначении данной выплаты учитываются:

характер и количество оказываемых услуг (согласно постановлению Правительства Чеченской Республики от 28.06.2007 г. N 105);

количество обслуживаемых граждан;

частота посещения обслуживаемых граждан;

тяжесть состояния обслуживаемых граждан;

оказание дополнительных услуг;

превышение нормы количества обслуживаемых граждан (превышение фактического количества обслуживаемых над нормативным на 25%);

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных лабораторных исследований, исследований функциональной диагностики, физиотерапевтических мероприятий, оздоровительных и реабилитационных мероприятий и пр.);

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

3.15.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

3.15.5. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждений ежемесячно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы в соответствии с критериями, установленными руководителем учреждения.

Максимальным размером выплата не ограничена.

3.15.6. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в рассматриваемом периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик немедикаментозного лечения, освоение и работа со сложным оборудованием);

своевременность и полнота подготовки отчетности. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к минимальному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

3.15.7. Стимулирующие выплаты работникам производятся по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.15.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе без учета повышающих коэффициентов.

3.16. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.16.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютном размере.

3.16.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя выплаты занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.16.3. За работу с тяжелыми и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера

3.16.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.16.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты - не менее 50 процентов части оклада (минимального оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.16.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим минимальный оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (минимального оклада) за день или час работы) сверх минимального оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части минимального оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх минимального оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с работодателем. При этом за каждый день работы, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый

дополнительный день отдыха.

3.16.7. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере минимального оклада в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16.8. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессионально-квалификационной группе без учета повышающих коэффициентов.

3.17. Доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временного отсутствующего работника.

Размеры указанных доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного фонда оплаты труда, и в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1 Стороны, исходя из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между Работником и Работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

4.2. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

4.3. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

4.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на Работника полностью распространяется положения законодательства о труде.

4.7. Срок испытания при приеме на работу не может превышать **трех месяцев**.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

4.8. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными правовыми актами и соглашением сторон.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.9. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей или вне его рабочего времени, работник может привлекаться только с его согласия за дополнительную плату.

4.10. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора или присоединившихся к коллективному договору после его заключения, действуют те нормы,

которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

4.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой же организации в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

4.12. Трудовой договор может быть, расторгнут по инициативе Работника, Работодателя, по соглашению сторон, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора в порядке предусмотренном трудовым законодательством.

4.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительным причинам (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию по старости, необходимостью ухода за больным членом семьи, перевод мужа (жены) военнослужащего в другую местность и другие случаи), Администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит Работник.

По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязана в последний день работы выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

4.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможным расторжением трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель обязуется представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

4.15. Стороны договорились, что применительно к Учреждению, высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней.

4.16. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников, по возможности, за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников.

4.17. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

4.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

Приказ о прекращении трудового договора объявляется работнику под роспись.

4.19. При расторжении трудового договора по инициативе Работника в связи с болезнью, инвалидностью уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение, либо в ординатуру или аспирантуру, в связи с уходом за ребенком в возрасте

до 14 лет, перевод мужа (жены) военнослужащего в другую местность и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

4.20. При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения. Днем увольнения считается последний день работы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе время начала и окончания ежедневной работы, время перерывов в работе для отдыха и приема пищи, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников Учреждения, графиками сменности, утвержденным администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Работникам, работающим без обеденного перерыва, учреждением предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.3. Графики сменности доводятся до сведения работников под расписку не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

5.5. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ч.3 ст. 91 ТК РФ).

Поденный учет применяется, когда работник имеет одинаковую продолжительность еженедельной работы. Недельный учет применяется, когда каждую неделю одинаково реализуется установленная норма рабочих часов – 36 часов. Этот вид учета применяется при неполном рабочем времени, а также при гибком, скользящем графике работы в Учреждении.

5.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни с целью необходимости обслуживания получателей социальных услуг производится с письменного согласия Работника, с учетом мнения профсоюза, по письменному Распоряжению Работодателя.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.8. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

5.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

5.10. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

5.11. Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника.

В случаях, установленных трудовым законодательством, учитывается мнение профсоюзного комитета (ст. 99 ТК РФ).

6. ОТПУСК

6.1. Учреждение обязуется предоставлять всем работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск представляет собой сумму основного и дополнительного отпусков, на которые имеет право работник Учреждения.

Ежегодный отпуск предоставляется один раз в течение года непрерывной работы. Рабочий год исчисляется с момента заключения трудового договора между работником и администрацией.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

При исчислении трудового стажа, дающего право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность рабочего дня значения не имеет.

6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Инвалиды – не менее 30 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Преимущественное право на предоставление ежегодного отпуска в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

Право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в любое время по их желанию имеют:

- работники моложе 18 лет; (ст. 267 ТК)
- инвалиды и участники ВОВ, ветераны труда; (ФЗ «О ветеранах»)
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет.

6.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

6.3.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется работникам в соответствии с действующим на момент предоставления указанного отпуска нормами законодательства и Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается на каждый текущий рабочий год в зависимости от наличия выделенного бюджетного финансирования на текущий год, но не может быть менее трех календарных дней.

В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

6.3.3. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с:

- со свадьбой самого работника – 3 рабочих дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 5 рабочих дня;
- рождением ребенка (отцу) – 3 рабочих дня.

6.3.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

6.4. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению, Работодатель, когда позволяют производственные условия, предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон.

Работодатель в обязательном порядке предоставляет по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ, а также:

- для ухода за заболевшим членом семьи, при наличии справки КЭК;
- для санитарно-курортного или амбулаторного лечения и проезда в санаторий и обратно, если до предоставления работнику социальным страхованием путевки, им были использованы основной и дополнительный отпуск.

Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом по учреждению. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его рабочее место (должность).

Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в стаж, дающий право на ежегодный основной отпуск, не включается.

6.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Во время пребывания работника в отпуске не допускается его увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации.

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать выполнение графика и порядка предоставления отпусков.

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с «Основами законодательства Российской Федерации об охране труда» обеспечивает и создает стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

7.1. Работодатель обязуется обеспечивать:

- создание здоровых и безопасных условий труда;
- соблюдение соответствующих требований законодательства об охране труда условий труда на каждом рабочем месте;
- поддержание санитарно-гигиенических условий, препятствующих возникновению профессиональных заболеваний;
- соответствие режима труда и отдыха работников, действующему законодательству;
- качественное обучение и проведение всех видов инструктажей по технике безопасности;
- проведение аттестации рабочих мест по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда работников с учетом конкретных условий труда дополнительной спецодеждой, предусмотренной отраслевыми нормами.
- проведение на рабочих местах повторного инструктажа;
- возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии;

Предусмотреть возможность отказа работника от выполнения поручаемой работы, если она связана с угрозой для его жизни и здоровья (исключая при этом право наложения дисциплинарного взыскания со стороны учреждения);

Запретить курение работников в учреждении;

Следить за правильным использованием работниками выданной им спецодежды, спец.обуви и других СИЗ. Не допускать к работе работников без положенных им по нормам средств защиты.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять оперативный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в Учреждении. Обеспечивать работу уполномоченных по охране труда.

- изучать и анализировать причины травматизма, заболеваемости, принимать меры к их устранению.

- рассматривать случаи нарушения норм и Правил охраны труда и пожарной безопасности для принятия мер общественного воздействия.

Работники Учреждения обязуются:

- своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя.

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую и производственную дисциплину, требования правил по охране труда, санитарно-эпидемический режим и правила пожарной безопасности.

- пользоваться выдаваемой им спецодеждой, спец. обувью и другими СИЗ.

- своевременно (в течение рабочей смены) ставить в известность администрацию о несчастных случаях, происшедших в Учреждении и признаках профессионального заболевания.

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

8.2. Содержать в технически исправном состоянии комнаты приема пищи работниками.

8.3. При наличии денежных средств оказывать единовременную материальную помощь по заявлению работника в случаях связанных с материальными потерями работника в результате пожара, наводнения, тяжелой болезни требующей дорогостоящей операции.

Размер единовременной материальной помощи устанавливается руководителем учреждения.

8.4. Работодатель берет на себя обязательство при наличии бюджетных ассигнований 1 раз в 5 лет направлять Работника на курсы повышения квалификации (усовершенствование или специализация) с сохранением средней заработной платы по основной должности.

8.5. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

8.6. Сроки и форма ученического договора, его действие, организационные формы ученичества, время и оплата ученичества определяются и устанавливаются в соответствии со статьями 200-204 Трудового кодекса РФ.

8.7. Права и обязанности учеников по окончании ученичества и расторжение ученического договора регулируются статьями 207-208 Трудового кодекса РФ.

8.8. При наличии бюджетных ассигнований Работодатель производит единовременное

премирование работников к юбилейным датам.

Юбилейными датами считаются 50, 55 лет (для женщин) 55, 60 лет (для мужчин) при достижении пенсионного возраста и выхода на пенсию. Размер выплаты устанавливается руководителем учреждения исходя из стажа работы в учреждении.

Проработавшим в учреждении менее одного года премии к юбилейным датам не выплачиваются.

Единовременная премия выплачивается по приказу руководителя учреждения.

8.9. Профсоюзный комитет обязуется:

8.9.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, предупреждать возникновение трудовых споров и конфликтов.

8.9.2. Обеспечивать в трудовом коллективе контроль за соблюдением норм трудового законодательства и охраны труда.

8.9.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

8.9.4. Активно привлекать работников Учреждения и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в учреждении.

8.9.5. Обеспечивать проведение организационной работы по приобретению для детей новогодних подарков.

8.9.6. Осуществлять выплаты работникам-членам профсоюза и их близким родственникам, именуемым вместе семья, при несчастных случаях и на случай смерти от болезни.

Близкими родственниками (по отношению к члену профсоюза) являются: супруг/супруга, дети в возрасте от 1 до 18 лет включительно, родители в возрасте до 80 лет.

Сумма по каждому члену профсоюза и члену его семьи составляет:

Для членов профсоюза и их детей в возрасте от 1 года до 18 лет:

- «Смерть в результате несчастного случая», 10 000 руб.

- «временная утрата трудоспособности в результате несчастного случая» - 100 рублей за каждый день нетрудоспособности, но не более 50 календарных дней.

- смерть в результате заболевания» - 10 000 рублей

Для близких родственников члена профсоюза – муж/жена, отец/мать:

«смерть по любой причине» - 5 000 рублей

8.9.7. Оказывать членам профсоюза (с профсоюзным стажем от 1 года и более) финансовую поддержку на приобретение путевок санаторно-курортного лечения в санатории России.

8.9.8. К юбилейным датам 50-летию, 55, 60, 65, 70, 75-летию со дня рождения поощрять членов профсоюза.

8.9.9. Указанные выплаты производятся по письменному заявлению членов профсоюза после рассмотрения вопроса профсоюзным комитетом из средств профсоюзных отчислений.

8.9.10. Организовывать и проводить обучение профактива на семинарских занятиях по вопросам трудового законодательства, социального партнерства, охраны труда, организации профсоюзной работы и т.д.

9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЗОВ

9.1. Работодатель в соответствии с положениями Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством, действующим на территории РФ, коллективным договором соблюдает права и гарантии профсоюза работников Учреждения.

9.2. Работодатель представляет профкому, действующему в Учреждении, в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещение.

9.3. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией Учреждения безналичным путём и перечисляется на счет профсоюзной организации.

Администрация не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.4. Работодатель освобождает от основной работы членов профсоюза, входящих в состав профкома и профбюро структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время кратковременной профсоюзной учебы. Кроме того, членов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, Работодатель освобождает от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением средней заработной платы по основной должности.

9.5. Работодатель обязуется соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав профкома и не освобожденных от основной работы.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем профкома и его заместителем в связи:

- с сокращением численности или штата работников Учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ),
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 подпункта б ст.81 ТК РФ),
- неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ),

в течении 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего отраслевого выборного профсоюзного органа.

9.7. Работодатель рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профкома установленные законодательством сроки.

9.8. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников Учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

10. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

10.1 Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

10.2. В течении 3-х месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.3 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему:

- график отпусков работников;
- правила внутреннего трудового распорядка.