

УТВЕРЖДЕН
Постановлением
общего собрания работников
ГБУ «ЦСОГПВИИ
Краснооктябрьского района»
от 21.02.2018 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между государственным бюджетным учреждением
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов Краснооктябрьского района»
и его работниками на 2018 - 2020 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
министерстве социальной политики Нижегородской области

В

№ _____ от _____ 20____ года

Государственное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Краснооктябрьского района» (далее – Центр) в лице директора Муртазина Эмиля Анясовича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работники государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Краснооктябрьского района» в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Центра Богдановой Натальи Анатольевны, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

1. Основные положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения Работников и Работодателя, определяет их взаимные обязательства, предусматривает социально – трудовое развитие коллектива в целях создания благоприятных условий деятельности.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Нижегородской области, Уставом Центра.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующих его стабильной работе, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Краснооктябрьского района» Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз) и ее Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, которые установлены ТК РФ, интересы всех Работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством.

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

1.7. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами на срок до 3 лет и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, изменения наименования Центра, реорганизации Центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра.

1.11. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды и др.).

1.12. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.13. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, при ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации.

2. Взаимные обязательства Работодателя, Работников и Профсоюза

Работодатель обязуется:

2.1. Осуществлять выполнение принятых в настоящем коллективном договоре обязательств;

2.2. Обеспечивать создание условий для разрешения возникших разногласий по выполнению обязательств коллективного договора;

2.3. Принимать меры по выполнению всех принятых в коллективном договоре обязательств и нести за это ответственность;

2.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность совета трудового коллектива, профсоюза, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством;

2.5. Соблюдать сроки действия коллективного договора, по истечении срока принимать все необходимые меры для заключения нового коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.6. Представлять Профсоюзу необходимую информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;

- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;

- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- об итогах хозяйственной деятельности;

- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;

- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

2.7. Учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.8. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления соответствующих профсоюзных организаций (их объединений) и их инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

Профсоюз обязуется:

2.9. Способствовать успешному решению поставленных задач в сфере социально – трудовых отношений Работников и Работодателя;

2.10. Осуществлять контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области оплаты труда, охраны труда, обязательного медицинского страхования, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения;

2.11. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Центра, являющегося приложением к данному Коллективному договору (приложение), своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.12. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.13. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.14. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.15. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.16. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, протеста, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников;

2.17. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.18. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Центра;

2.19. Выполнять требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности;

2.20. Бережно относиться к имуществу Работодателя;

2.21. Повышать свой профессиональный уровень;

2.22. Повышать производительность и эффективность труда.

Стороны договорились:

2.23. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактических и социально-бытовых процессов и в выполнении своевременного и качественного выполнения производственных задач;

2.24. Изменения и дополнения в коллективный договор вносить в течение срока его действия только по взаимному согласию обеих сторон с утверждением их на собрании Работников.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и подписывается Работником и Работодателем.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими нормативными актами.

3.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, размер льгот и компенсаций.

3.5. Трудовой договор может быть изменен сторонами только в двустороннем порядке согласно действующему законодательству (ст.73 ТК РФ).

3.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий договора допускается согласно ст. 73 ТК РФ. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

Об изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, Положениями о структурных отделениях, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

3.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.9. Работодатель не позднее, чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца, предоставляет в Профсоюз информацию о предстоящем сокращении численности штатных единиц, список сокращаемых должностей, представляет список вакансий, предлагает варианты трудоустройства. При принятии решения по данным кадровым вопросам Работодатель в установленном порядке учитывает мнение Профсоюза.

3.10. При высвобождении работников, в связи с сокращением численности штата, преимущественные права на оставление на работе имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе 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 предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- Работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- Работники, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного;

- одинокие матери и отцы, вдовцы, вдовы, разведенные супруги, имеющие на воспитании детей до 16 лет;

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

- Работники, в семьях которых воспитываются, находятся под опекой, дети - сироты.

- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- Работники моложе 18 лет;

- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы;

3.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником — членом Профсоюза, по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа Профсоюза (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа Профсоюза, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа Профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий

допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа Профсоюза (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.12. Профсоюз представляет в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

3.13. В случае высвобождения Работников Работодатель вправе предоставлять Работникам по их просьбе свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для поиска новой работы.

3.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты, выплата материальной помощи

Работодатель обязуется:

4.1. Оплату труда работников осуществлять в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами, настоящим коллективным договором.

4.2. Оплату труда производить в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников Центра (далее - Положение об оплате труда).

Оплату компенсационных и стимулирующих выплат, размеры надбавок, премий, материальной помощи производить в соответствии с утвержденным Положением о стимулирующих, компенсационных выплатах и материальной помощи (далее - Положение о стимулирующих выплатах).

4.3. Оплату труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих устанавливать на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ) общеотраслевых должностей учреждений, осуществляющих предоставление социальных услуг.

4.4. Оплату работникам за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить в соответствии со ст.60.2 ТК РФ.

4.5. Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих выплатах предусмотреть установление работникам выплат стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется в размере 20 процентов должностного оклада при стаже непрерывной работы в

организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет, в размере 30 процентов при стаже свыше 5 лет.

4.5.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности Работников Центра с учетом критериев и показателей результативности работы, утверждаемых по каждой должности (группе должностей) работников приказом директора Центра. Выплаты осуществляются ежемесячно, предельные размеры выплат:

- выплата за качество выполняемых работ - до 100 процентов должностного оклада;
- за интенсивность и высокие результаты работы – до 100 процентов должностного оклада;
- премиальная выплата по итогам работы (за месяц, квартал) – максимальными размерами не ограничивается

Все выплаты стимулирующего характера Работникам Центра выплачиваются в полном объеме от установленных Центром размеров, при наличии экономии фонда оплаты труда Центра, включая средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.5.3. Работодатель в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, имеет право применять стимулирование Работников в виде премиальной выплаты к юбилейным и праздничным датам, профессиональным праздникам при наличии экономии фонда оплаты труда Центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при этом абсолютные или относительные размеры выплаты директору и работникам Центра одинаковые.

4.6. Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих выплатах предусмотреть установление выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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);

4.6.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской

Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Специальная оценка условий труда осуществляется один раз в пять лет.

4.6.2. К выплатам 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), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений Положения об оплате труда.

Конкретный перечень должностей, которым устанавливаются данные выплаты, утверждается приказом директора Центра по согласованию с Профсоюзом.

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций социального обслуживания устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6.3. Решение о снижении размера выплат компенсационного характера, а также их отмене, принимается директором Центра в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом.

4.7. Предусмотреть, при наличии экономии фонда оплаты труда, оказание материальной помощи:

- дорогостоящее лечение себя или близких родственников (родители, супруг(а), дети) – до двух должностных окладов.

- санаторно-курортный отдых и лечение по медицинским показаниям - до двух должностных окладов.

- возникновение трудных жизненных ситуаций - до двух должностных окладов.

- возникновение форс-мажорных обстоятельств (пожар, стихийное бедствие и пр.) - до двух должностных окладов.

- юбилейная дата работника (от 50 лет и далее каждые последующие 5 лет) – до одного должностного оклада.

- собственная свадьба, свадьба детей - до двух должностных окладов.

- день знаний (1 сентября) семьям, имеющим детей школьников (1-11 классы) – до одного должностного оклада.

- в случае смерти члена семьи (супруг(а), родители, дети, брат, сестра) - до двух должностных окладов.

- в случае смерти работника членам семьи - до двух должностных окладов.

- рождение ребенка - до двух должностных окладов.

- уход на пенсию - до двух должностных окладов.

- в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска - до двух должностных окладов.

4.8. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Центра, на весь срок обучения.

4.9. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца согласно ст. 136 ТК РФ: 16 и 01 числа каждого месяца года, аванс выдается в размере 40 % заработной платы. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы.

4.10. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы ст. 142 ТК РФ.

5. Рабочее время

5.1. Работникам устанавливается 40 - часовая рабочая неделя, женщинам, работающим в сельской местности, 36 – часовая рабочая неделя на основании п.п.1.3. Постановления Верховного совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-І «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», принятая президиумом Верховного совета РСФСР от 29.01.1991 года. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.2. Режим рабочего времени устанавливается:

понедельник - пятница с 8.00 до 17.00 часов,

женщинам с понедельника - четверг – с 8.00 до 16.15 часов,

в пятницу с 8.00 до 16.00 часов;
обед - с 12.00 до 13.00 часов;
суббота и воскресенье - выходные дни.

5.3. Работникам устанавливается нормированный рабочий день. Следующим Работникам: директору Центра, заместителю директора, главному бухгалтеру, заведующим отделениями Центра, водителю устанавливается ненормированный рабочий день.

5.4. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня ст.97, ст. 101 ТК РФ. И по согласованию с профсоюзом может вводить для отдельных работников гибкий график рабочего времени.

5.5. По согласованию между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная трудовая неделя.

5.6. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка до 14 лет, ребенка – инвалида до 18 лет или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, Работодатель устанавливает удобный для них режим рабочего дня или неполной рабочей недели.

5.7. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива (ст. 99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно) (ст.152 ТК РФ).

5.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

5.9. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час (ст.95 ТК РФ), в том числе и Работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6. Время отдыха

6.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час (с 12.00 до 13.00 часов), который в рабочее время не включается.

6.2. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется отдельным категориям Работников:

- беременным женщинам - 1 день в месяц;

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам - 2 дня, по заявлению Работника один день предоставляется в день сдачи крови, второй после сдачи крови или можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- всем Работникам для прохождения медицинских осмотров - 1 день в месяц;

6.3. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

6.4. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

6.5. График предоставления отпусков утверждается директором Центра до 15 декабря текущего года для предоставления отпусков в следующем году.

6.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет - не менее 31 дня, инвалидам - не менее 30 дней).

6.7. Директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, заведующим отделениями Центра и водителю предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

6.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск директору, главному бухгалтеру, заместителю директора, заведующим отделениями предоставляется в количестве пяти календарных дней, водителю - в количестве трех календарных дней.

6.9. В связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска работнику по его заявлению оказывается материальная помощь в размере до двух должностных окладов.

Материальная помощь устанавливается в абсолютных размерах или процентном отношении к должностным окладам работников. При этом абсолютные или относительные размеры материальной помощи всем Работникам Центра должны быть одинаковыми.

Размер материальной помощи при предоставлении отпуска устанавливается на календарный год приказом директора Центра.

Выплата материальной помощи при предоставлении отпуска в год приема на работу производится пропорционально времени исполнения Работником трудовых обязанностей до окончания календарного года.

6.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск с согласия Работника может быть разделен на две части, при этом первая часть отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

6.11. Работодатель гарантирует Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда предоставление оплачиваемых кратковременных отпусков в связи:

- с бракосочетанием (личным и близких родственников) – до 3 дней;
- со смертью близких родственников (супруг(а), дети, отец и мать супругов, брат, сестра) - до 3 дней;
- с рождением ребенка (для отца) - до 3 дней;
- с переездом на другое место жительства - до 5 дней;
- матерям, имеющим детей-учащихся школы – 1 сентября.

6.12. Работодатель гарантирует предоставление ежегодного очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющих двух и более несовершеннолетних детей, в летнее время года.

6.13. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

6.14. По письменному заявлению Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Перечень уважительных причин, при которых работник может претендовать на отпуск без сохранения заработной платы:

- семейные обстоятельства;
- тяжелое состояние здоровья близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, брата или сестры) или опекуна;
- проводы в армию;
- пожар или другое бедствие, постигшее семью или близкого - родственника сотрудника;
- каникулы ребенка, карантин в детском учреждении, проводы в летний лагерь;
- сдача экзаменов при получении второго высшего образования.

В случае если отсутствие работника может повлечь неблагоприятные последствия для Центра, то отпуск без сохранения заработной платы по указанным причинам не представляется.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в вузы, – 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);

- работникам – слушателям подготовительных отделений вузов для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в аккредитованные государством образовательные учреждения среднего профессионального образования, – 10 календарных дней (ст. 174);
- совместителям, если по основному месту работы продолжительность их ежегодного оплачиваемого отпуска больше, чем на работе по совместительству. Продолжительность отпуска в этом случае зависит от длительности отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

6.16. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям Работников:

- имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

В этом случае указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенести этот отпуск на следующий рабочий год нельзя.

7. Гарантия занятости, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией, предоставлять Работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором.

7.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего, среднего профессионального образования, профессиональной подготовкой, в соответствии с главой 26 ТК РФ.

8. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

8.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

8.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье Работников, производить специальную оценку условий труда, совершенствовать технику безопасности.

8.3. Производить выплаты денежных сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо

иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, в размерах, установленных законодательством.

8.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

8.5. Отчислять областному профкому денежные средства в размере 1% от фонда оплаты труда на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой работы.

9. Условия, охрана и безопасность труда

9.1. Работодатель:

- обеспечивает на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов.

- осуществляет комплекс необходимых мероприятий по сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций.

- организует обучение руководителей, членов комиссий по охране труда, уполномоченных по охране труда, пожарной безопасности, членов совета трудового коллектива.

- при заключении трудового договора с Работником предусматривает характеристику условий труда, предусматривает выплаты компенсационного характера.

- проводит специальную оценку условий труда, информирует Работников о результатах проверок по охране труда, обеспечивает условия труда в соответствии с нормами.

- организовывает обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников Центра (перечень должностей устанавливается федеральными, региональными нормативными правовыми актами).

- обеспечивает своевременную выдачу Работникам специальной одежды, обуви, средств индивидуальной защиты.

- обеспечивает условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

- определяет степень ответственности должностных лиц и работников Центра за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. Работники могут полностью или частично лишены премии за невыполнение планов сферы деятельности, мероприятий по охране труда, по безопасности.

9.2. Работники обязуются:

- выполнять требования законодательства по охране труда, правил или инструкций по охране труда;

- отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в т.ч. о проявлении признаков профессионального заболевания, а также неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты, работать в выданной спецодежде;
- проходить обучение по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требования охраны труда,
- проходить медицинские осмотры.

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечение Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью Работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для Работника ответственности.

9.3. Профсоюз:

- осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда, способствует решению задач по приведению нормальных условий труда.

10. Культура, спорт, оздоровительные мероприятия

10.1. Работодатель совместно с Профсоюзом принимают на себя обязательства по организации культурно – массового отдыха, по проведению оздоровительных мероприятий для Работников и их детей:

- организация проведения Новогодних праздников;
- способствует организации участия Работников, их семей и детей в различных районных, областных спортивных соревнованиях.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

11.1. Признать в соответствии с решением собрания работников Центра Профсоюз представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех Работников Центра.

11.2. Предоставлять по предварительной заявке Профсоюзу транспорт, средства связи и оргтехники, помещения, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы Работников Центра.

11.3. На основании личных заявлений работников - членов Профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их Профсоюзу через бухгалтерию Центра.

12. Ответственность сторон

12.1. Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляют подписавшие стороны. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого информацию.

12.2. При реорганизации Центра и необходимости приведения настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами РФ, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения по письменному согласию сторон в установленном порядке.

12.3. Принятые в коллективном договоре обязательства обеих сторон должны быть доведены до сведения работников в течение десяти дней со дня его подписания.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

12.5. Представители обеих сторон, заключившие настоящий коллективный договор, несут ответственность за неисполнение принятых обязательств в соответствии с действующим законодательством ст. 54, 55, 419 ТК РФ.

12.6. Представители обеих сторон обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания.

13.2. 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.

13.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Центра, его реорганизации в форме преобразования.

При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.4. При ликвидации Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.