

УТВЕРЖДЕН
общим собранием
работников ГБУ «ЦСОГПВИИ
Бутурлинского района»
Протокол от 26 декабря 2017 г. № 9

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан пожилого
возраста и инвалидов Бутурлинского района»
на 2018-2021 гг.

От работодателя
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
Бутурлинского района»


Н.В. Полякова
«26» декабря 2017 г.

От работников
Председатель совета трудового
коллектива ГБУ «ЦСОГПВИИ
Бутурлинского района»


Е.И. Рогова
«26» декабря 2017 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации Бутурлинского муниципального района Нижегородской области
Регистрационный № 233 от 27 декабря 2017 г.



Главный специалист по охране труда  Г.В. Круглов

р.п. Бутурлино

Содержание Коллективного договора на 2018-2021 г.г.

Раздел 1	Общие положения
Раздел 2	Взаимные обязательства работодателя, Работников и совета трудового коллектива
Раздел 3	Трудовые отношения
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха
Раздел 5	Оплата труда
Раздел 6	Гарантии и компенсации, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
Раздел 7	Условия, охрана и безопасность труда
Раздел 8	Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Государственным бюджетным учреждением «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Бутурлинского района» (далее «Учреждение»), в лице директора Поляковой Натальи Васильевны (именуемого в дальнейшем «Работодатель»), с одной стороны, и работниками Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Бутурлинского района» (именуемыми в дальнейшем «Работники»), в лице председателя совета трудового коллектива (далее «СТК») Роговой Елены Ивановны, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя Учреждения.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, заключенным в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и является обязательным для выполнения обеими Сторонами.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, обязательства Работодателя перед Работниками по условиям охраны и оплаты труда, социальным гарантиям.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных обязаны соблюдать требования статей 86-90 ТК РФ.

2. Взаимные обязательства Работодателя, Работников и Совета трудового коллектива

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам соответствующую оплату труда в установленные сроки, условия труда, отвечающие требованиям санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, безопасности труда, предоставление льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации Работников;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК в соответствии с ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями;
- учитывать мнение трудового коллектива при разработке и выполнении текущих и перспективных планов и программ по развитию Учреждения;
- принимать меры по стабильности работы Учреждения и развитию материально-технической базы, способствовать повышению эффективности и качества оказания социальных услуг;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями СТК, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2. СТК обязуется:

- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников в рамках коллективного договора;
- содействовать эффективной работе Учреждения, присущими СТК методами и средствами в рамках законодательства;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам;
- осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени Работников;
- представлять интересы Работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- участвовать в обеспечении безопасных условий труда;
- осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила по охране труда и технике безопасности, правила пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя;

- поддерживать и повышать профессиональный уровень, достаточный для исполнения должностных обязанностей.

2.4. Стороны договорились:

- сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Учреждения, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов Работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций;

- обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным коллективным договором социальных гарантий и льгот Работникам;

- нести ответственность за обеспечение процесса предоставления социальных услуг и выполнение государственного задания;

- проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками заданий, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины;

- принимать совместные меры, направленные на повышение эффективности работы, создание здоровых и безопасных условий труда, совершенствование организации и стимулирование оплаты труда, повышение профессионального уровня Работников;

- обеспечивать предупреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в Учреждении;

- для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы в Учреждении.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК РФ.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

3.4. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

3.8. При заключении трудового договора в нем предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы сроком три месяца, если иное не установлено федеральным законом.

3.9. Условия трудового договора должны соответствовать действующему ТК РФ, настоящему коллективному договору и другим нормативным правовым актам РФ.

3.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного учреждения;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

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

3.11. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.

3.12. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для Работников нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

4.2. Продолжительность ежедневной работы социальным и медицинским работникам устанавливается в зависимости от нагрузки, но не может превышать 8 часов.

4.3. Для всех Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме сторожей, работающих ежедневно с 17-00 ч. до 8-00 ч.

4.4. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- один час социальным и медицинским работникам;
- 48 минут прочим категориям работников, в целях сокращения рабочего времени в пятницу на один час.

Перерыв для отдыха и питания Работнику не предоставляется, если продолжительность рабочего дня не превышает четырех часов.

4.5. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.6. Привлечение Работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится с письменного согласия Работника (ст. 99, 101 ТК РФ).

4.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения их последствий либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения; для выполнения работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения (ст. 113 ТК РФ).

Социальные и медицинские работники привлекаются к работе в выходные и праздничные дни в целях соблюдения периодичности посещения получателей

социальных услуг, на основании постановления правительства Нижегородской области от 15.04.2016 г. № 217 «Об утверждении Порядка предоставления социальных услуг поставщиками социальных услуг в форме социального обслуживания на дому».

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии с трудовым договором, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней.

4.9. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утвердить и довести до сведения всех Работников график ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ).

4.10. Всем Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику отпусков, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени либо опасным условиям труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

4.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.14. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.15. Женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, кроме случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

4.17. Работодатель предоставляет Работникам по его письменному заявлению оплачиваемые краткосрочные отпуска в случаях:

- регистрации брака – до 3 календарных дней;
- бракосочетания детей – до 3 календарных дней;
- рождения ребенка – 1 календарный день;
- похорон близких родственников – до 3 календарных дней;
- матери ученика 1-4 классов – 1 сентября с 8-00 ч. до 12-00 ч.

Стороны договорились:

4.18. Проводить ежегодно спортивно-оздоровительные мероприятия, направленные на снижение заболеваемости Работников два раза в год (летний и зимний период) в рабочее время.

4.19. Проводить ежегодно культурные мероприятия, в том числе празднования профессионального праздника – Дня социального работника (8 июня).

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда Работникам производится в соответствии с ТК РФ, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» и последующими изменениями, методическими рекомендациями, Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Бутурлинского района».

5.2. Размер оплаты труда каждого Работника определяется на основе должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, в зависимости от личного трудового вклада и качества его труда.

5.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Работодателем устанавливаются выплаты 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).

5.3.1. 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.

На основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в учреждении, данная выплата устанавливается:

- водителю хозяйственно-обслуживающего персонала в размере 8 процентов ставки заработной платы;
- директору учреждения по решению министерства социальной политики Нижегородской области;
- парикмахеру хозрасчетного подразделения в размере 8 процентов.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3.2. 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) Выплата Работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается директору, заместителю директора, водителю, заведующим отделениями, медицинским сестрам, социальным работникам, специалистам по социальной работе, юрисконсульту, психологу и парикмахеру.

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 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, 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.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4) Доплата за работу в ночное время осуществляется Работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится сторожам и операторам газовой котельной в размере 35 процентов ставки заработной платы, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

5.4. Система премирования регулируется Положением о выплатах стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности Работников в конечных результатах труда и устанавливаются Работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

Выплаты устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы Работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. В целях поощрения за выполненную работу Работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении

Нижегородской области»:

- стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 3 лет – 20 процентов;
- стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях свыше 5 лет – 30 процентов.

Работникам, замещающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.5.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности Работников с учетом критериев и показателей результативности работы, утвержденных по каждой должности (группе должностей) Работников локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения Работником качества предоставляемых услуг.

Выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющих первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности Работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за квартал, календарный год, в связи с юбилейными (50, 60 лет) и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения Работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада Работника.

5.6. Предельные размеры выплат стимулирующего характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденным Работодателем и согласованным с представительным органом работников.

5.7. Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей и/или трудовой дисциплины, могут быть лишены выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) частично или полностью. Частичное или полное лишение выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) производится за тот расчетный период, в котором стало известно о нарушении должностных обязанностей и/или трудовой дисциплины.

5.8. Работодатель принимает решение об оказании материальной помощи Работникам в пределах фонда оплаты труда:

1) при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийное бедствие и др.) в размере до двух должностных окладов, ставок заработной платы при предоставлении подтверждающих документов;

2) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его одной части, продолжительностью не менее 14 календарных дней в размере одного должностного оклада, ставки заработной платы;

3) на лечение в расчете на год в размере до двух должностных окладов, ставок заработной платы при предоставлении подтверждающих документов;

4) в связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) в размере 7000 (семи тысяч) рублей;

5) в связи с государственной регистрацией заключения брака в размере 1000 (одной тысячи) рублей;

б) в связи с рождением ребенка в размере 4000 (четыре тысяч) рублей;

7) в связи с 55-летием женщинам в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

8) в связи с окончанием средней школы (11 классов) ребенка работника учреждения в размере 3000 (три тысяч) рублей.

5.9. Заработная плата перечисляется Работнику на счет в банке либо до оформления банковской карты выплачивается в кассе Учреждения.

5.10. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.11. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) не реже двух раз в месяц (16 числа - аванс, 1 числа - окончательный расчет).

5.12. Расчетные листки типовой формы, установленной в программе 1С «Зарплата + кадры», с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы.

5.13. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.14. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

В случае задержки выплаты 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).

6. Гарантии и компенсации, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

6.1. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились, что преимущественное право на сохранение работы при сокращении численности или штата, кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

6.3. С целью эффективного использования внутренних резервов и сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить прием граждан на работу до трудоустройства всех высвобождаемых работников организации;
- переводить Работников на режим неполного рабочего времени, изменять условия трудового договора с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;
- производить первоочередное сокращение штатов по вакантным должностям;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

6.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязан:

- предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) как в данной местности, так и в других местностях в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.5. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять в СТК проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан

предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 261 ТК РФ).

6.7. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 7, или 11 части первой статьи 81 ТК РФ).

6.8. Работникам Учреждения, сдавшим кровь и ее компоненты, предоставляется день отдыха в день сдачи крови и дополнительный день отдыха. Дополнительный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

6.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.10. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работников определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.11. Повышение квалификации, прохождение переподготовки Работников Учреждения осуществляется:

- на курсах повышения квалификации и переподготовки;
- по профилю работы в высших и средних профессиональных учебных заведениях;
- на семинарах.

6.12. Направление Работников Учреждения на курсы повышения квалификации может осуществляться:

- за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на указанные цели;
- за счет бюджетных средств, выделяемых на обучение работников подведомственных учреждений министерством социальной политики Нижегородской области;
- за счет собственных средств Работников.

7. Условия, охрана и безопасность труда

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

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда (ст. 209-231 ТК РФ);

- проводить специальную оценку условий труда;

- проводить обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда и технике безопасности;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ст.225 ТК РФ);

- организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников (ст. 213 ТК РФ);

- обеспечивать своевременную выдачу медицинским и социальным Работникам мягкого и хозяйственного инвентаря;

- обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством (постановление Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»);

- осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 17.07.99 г. №125-ФЗ).

7.3. Работники обязуются:

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

- отвечать в соответствии с законодательством РФ за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

8. Заключительные положения

8.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 1 января 2018 года, сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, структурных изменений, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих Сторон, с утверждением на общем собрании Работников.

Все изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к настоящему коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

8.3. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров, делать все, от них зависящее, для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

8.4. Стороны в соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий.

8.5. Стороны должны ознакомить с коллективным договором Работников в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших Работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.6. Работодатель направляет настоящий коллективный договор для прохождения уведомительной регистрации в администрацию Бутурлинского муниципального района в 7-дневный срок со дня подписания.

8.7. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.