

Утверждаю:
Директор ГКУ НСО ЦСПН
Каргатского района

_____ Е.А.Еремина
« ____ » _____ 201__ г.

Согласовано:
Председатель совета трудового
коллектива ГКУ НСО ЦСПН
Каргатского района

_____ Ю.А. Зябчук
« ____ » _____ 201__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного казенного учреждения Новосибирской области
«Центр социальной поддержки населения
Каргатского района» (ГКУ НСО ЦСПН Каргатского района)

Коллективный договор принят на
собрании трудового коллектива
« ____ » _____ 201__ г.

Протокол №

Государственное казенное учреждение Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения Каргатского района», именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Ереминой Елены Анатольевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники Учреждения, именуемые далее «Работники» в лице Председателя Представительного органа работников Зябчук Юлии Александровны, действующего на основании Протокола об избрании № 1 от 22.01.2019г., с другой стороны, договорились о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работником и работодателем.

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

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;
- о неразглашении информации конфиденциального характера, обрабатываемой в информационных системах ГКУ НСО «ЦСПН Каргатского района»;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации Работодатель обязуется предоставить другую подходящую работу (с согласия Работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.7. О возможном массовом высвобождении работников информация в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не более 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Правила внутреннего трудового распорядка – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, порядок приема и увольнения работников, их основные права, обязанности и ответственность, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 2*).

3.3. Выходными днями в Учреждении являются: суббота, воскресенье.

3.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

3.5. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 28 календарных дней (работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

3.7. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, некоторым работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (*Приложение № 3*).

3.8. Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основании руководящих документов Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Постановлений Губернатора Новосибирской области, Отраслевого тарифного соглашения на 2018-2020гг. по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, штатного расписания Учреждения, Положения об оплате труда работников ГКУ НСО «ЦСПН Каргатского района» (*Приложение № 1*).

4.2. Система оплаты труда работников предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, оплаты труда по районному

коэффициенту, в пределах базовых фондов оплаты труда, утверждаемых министерством труда и социального развития Новосибирской области.

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплат за совмещение устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Работникам Учреждения, в пределах утвержденного базового фонда оплаты труда учреждения, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, а также различные формы премирования, в том числе, по итогам работы за календарный период, при условии отсутствия жалоб на объем и (или) качество предоставляемых услуг, фактов нарушения исполнения должностных обязанностей.

4.5. Работникам Учреждения выплачиваются надбавки за стаж работы, исходя из продолжительности непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения, иных учреждений, указанных в п. 4.1. Отраслевого тарифного соглашения на 2018-2020гг. по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области. Надбавки устанавливаются по основной должности всем работникам учреждений - 20% от должностного оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% от должностного оклада.

4.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере $\frac{2}{3}$ средней заработной платы Работника, в том числе при временном закрытии Учреждения по инициативе органов управления. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере $\frac{2}{3}$ должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.7. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при специальной оценки условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

4.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.9. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.10. Заработная плата в учреждении выплачивается 2 раза в месяц путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника (банковская карта). Заработная плата за первую половину текущего месяца за фактически отработанное время выплачивается 15 числа. Заработная плата за вторую половину, месяца выплачивается 30(31) числа текущего месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатель с участием представительного органа работников осуществляет работу по определению численности возможного высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

5.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, Работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных ст.ст. 178, 180 ТК РФ;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.3. Работники Учреждения имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Инициатором профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работника может выступать любая из сторон (Работник, Работодатель). В случае, если инициатором является Работник, то Работодатель при рассмотрении заявления о заключении ученического договора принимает во внимание как установленное законом право Работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, так и потребности Учреждения в кадрах определенной специальности, профессии, квалификационного уровня.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Работодатель перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

6.3. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

6.4. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

- проведение специальной оценки условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (работники, работающие на транспорте, работники младше 18 лет).

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

7.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

7.5. В целях охраны труда женщин и молодежи, Стороны договорились:

7.5.1. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет установить сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

При повременной оплате труда, заработная плата данной категории работников выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

7.5.2. Не направлять в командировку, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет.

7.5.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

7.5.4. Работнику по его письменному заявлению для ухода за ребенком-инвалидом предоставляется 4 (четыре) оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

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

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

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

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

8.8. 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.

8.9. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

8.10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором до подписания трудового договора.