Представитель Работодателя:

Директор Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске»

_____ О.Ю. Ульянова

«01» октября 2019г.

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске»

_____ Н.В. Макарова

«01» октября 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске» на 2019-2022 г. г.

Принят на собрании трудового коллектива.
Протокол собрания трудового коллектива от «01» октября 2019 г. № 02

Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области

«02» октября 2019 года, рег. № 495

Ульяновск,2019г.

1. Областное государственное казённое учреждение социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске» (ОГКУСО СРЦН «Алые паруса»)

2. Директор Ульянова Ольга Юрьевна, тел 55-59-66

Председатель профсоюзной организации Макарова Надежда Викторовна

тел.52-59-66

3. Реквизиты.

Областное государственное казённое учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске»

432010 г.Ульяновск, проезд Менделеева, д. 12

ИНН/КПП:7328046792/732801001

ОГРН 1037301512478

р/с 40201810022020106506 в УФК по Ульяновской области Отделение г.Ульяновск

УФК по Ульяновской области (Министерство финансов Ульяновской области, ОГКУСО СРЦН «Алые паруса», л/с 03264132С81)

БИК 047308001

Тел./факс: (8422) 52-59-66

e-mail: alparusa@bk.ru

4. Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания.

5. Государственное учреждение.

6.Учреждение оказывает услуги несовершеннолетним, находящимся в социально-опасном положении в стационарной форме социального обслуживания при временном проживании в порядке, установленном Федеральным законом от 24 июня 1999 г. N 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних".

7. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц ОГКУСО СРЦН «Алые паруса» №1037301512478 от 25апреля 2013г. зарегистрировано в Инспекции Федеральной налоговой службы по Заволжскому району г.Ульяновска.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор ОГКУСО СРЦН «Алые паруса»

_____ О.Ю. Ульянова

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации ОГКУСО СРЦН «Алые паруса»

_____ Н.В. Макарова

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения 5
2. Трудовые отношения, трудовой договор, права и обязанности сторон трудовых отношений 5
3. Рабочее время и время отдыха.....13
4. Оплата труда 16
5. Охрана труда и экологическая безопасность.....18
6. Условие работы профсоюзной организации.....19
7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству 21
8. Заключительные положения 22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске» (далее–Работники) и Областным государственным казённым учреждением социального обслуживания «Социально — реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске» (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержание нормы трудового права (далее трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель Областное государственное казённое учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Алые паруса» в г.Ульяновске» (ОГКУСО СРЦН «Алые паруса»), в лице директора, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства «Работодателя» и «Работников» по вопросам условий труда, его оплаты, охраны труда, гарантий и льгот, представляемых работодателем работникам на основании действующего законодательства.

1.4. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путём выработки взаимоприемлемых решений.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1.Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством (статья 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (один хранится у работника, другой остается у работодателя), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.3. 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.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статьи 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (статья 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, указанные в Приложении №1 «Правила внутреннего трудового распорядка». Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации), трудовая книжка приобретается за счет работника.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями, ознакомить с порученной работой, условиями труда, провести инструктаж по технике безопасности, гигиене труда и производственной санитарии, противопожарной безопасности и др. правилами охраны труда.

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия

поручаемой работе (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.11. Перевод на другую постоянную работу в организации по инициативе работодателя с изменением функциональных обязанностей и условий трудового договора производится только с письменного согласия работника.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

При отказе работника от перевода или отсутствии в учреждении соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с трудовым законодательством (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 5 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника согласно статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации:

-появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

-по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.13. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время на основаниях, предусмотренных трудовым законодательством (глава 13, статьи 77-84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть первая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации). По истечении этого срока работник вправе прекратить работу, работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и провести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15. При принятие решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решения о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения мероприятий (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

2.16. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязан:

-соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы и иные нормативно-правовые акты (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ульяновской области, условия коллективного договора, соглашения и трудовых договоров;

-представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- соблюдать государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающую работникам заработную плату в установленные сроки.

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения

в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований по технике безопасности, гигиене труда и производственной санитарии, противопожарной безопасности, электробезопасности и др.;

- улучшать условия труда, неуклонно соблюдать законодательство о труде, обеспечивать безопасность труда на рабочих местах и создавать условия работы, соответствующие требованиям охраны труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам);

- своевременно обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (спецодежда, спец.обувь, перчатки, маски и т.д.), моющими и дезинфицирующими средствами, учитывать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- контролировать прохождение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров сотрудников;

- проводить специальную оценку условия труда по оценке условий труда и наличию вредных производственных факторов среды;

- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников и уровня их знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов;

- информировать представителя работника по вопросам: реорганизации учреждения; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

«РАБОТОДАТЕЛЬ» имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.17. «РАБОТНИКИ» обязаны:

-добросовестно исполнять свои должностные обязанности, определенные квалификационными справочниками, должностей рабочих и служащих, профессиональными стандартами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать свое рабочее время для труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;

- соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

- содержать в порядке свое рабочее место, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, участвовать в общей уборке здания и закрепленной территории, курение в здании и на территории запрещено;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда (технике безопасности, гигиене труда и производственной санитарии, противопожарной безопасности, электробезопасности и др. предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями);

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

- соблюдать требования Кодекса профессиональной этики и служебного поведения социального работника, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- своевременно в установленные сроки проходить периодический медицинский осмотр по утвержденным графикам.

«РАБОТНИКИ» имеют право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; – предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной выплаты в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценки условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих течение работы, незамедлительно информировать работодателя или непосредственного руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- повышать культуру обслуживания получателей социальных услуг в учреждении, обеспечивать для них надлежащий уход и обслуживание, проявлять милосердие;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.19. Прием на работу рабочих, служащих и специалистов производится согласно штатного расписания, утверждаемого ежегодно вышестоящей организацией.

2.20. За организованное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

-объявление благодарности;

-премирование;

- награждение почетной грамотой.

2.21. Предусмотренные выше поощрения применяются работодателем по согласованию с профсоюзной организацией и объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

2.22. Дисциплинарные взыскания налагаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляются работнику, подвергнутому взысканию, под роспись. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статьи 192-194 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.23. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.1.1. Рабочее время работников (начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом учреждения, условиями трудового договора, индивидуальными графиками работы.

3.1.2.Работодатель обязуется вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (статья 90 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.4.Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии со статьёй 91 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю.

Сокращённая рабочая неделя устанавливается:

—для работников в возрасте от 16 до 18 лет, не более 35 часов в неделю;

—для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп, не более 35 часов в неделю;

—для медицинских работников не более 36 часов в неделю;

—для воспитателей не более 30 часов в неделю;

—для учителя – дефектолога не более 20 часов в неделю;

—для музыкального руководителя не более 24 часов в неделю;

—для инструктора по труду не более 36 часов в неделю.

3.1.5. В связи с производственной необходимостью, а также в целях исполнения поручений вышестоящих контролирующих органов (благоустройство территории, устранение выявленных нарушений и др.) работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории учреждения) в пределах установленного им рабочего времени.

3.1.6. Для отдельных должностей работников вводится ненормированный рабочий день. Перечень таких должностей закреплён Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.1.7. Для отдельных должностей установлен сменный режим рабочего времени.

Перечень таких должностей закреплён Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Графики сменности составляются с учётом интересов реабилитационного процесса несовершеннолетних и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

3.1.8. По соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством согласно статье 93 Трудового Кодекса Российской Федерации, работнику может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда — пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.9. Работа по дополнительным трудовым договорам (на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

3.2. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В учреждении устанавливаются следующие виды времени отдыха:

—перерывы в течение рабочего дня (смены);

—ежедневный (междусменный) отдых;

—выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

—нерабочие праздничные дни;

—отпуска.

3.2.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. В случае, когда по условиям работы предоставление перерыва невозможно,

работнику предоставляется возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Перечень таких должностей устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

3.2.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использована ими в любое удобное для них время года (статья 267 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Педагогическим работникам предоставляется удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.2.3. Очередность предоставления ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

3.2.4. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют работники, которые определены Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, просмотренных статьями 124 и 125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Продолжительность основного ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы, порядок и основания их предоставления определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, в соответствии со статьями 128 и 263 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

-женщинам — перед отпуском по беременности или родам или непосредственно после него;

-работникам в возрасте до восемнадцати лет;

-работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляются в любое время в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. (статья 122, 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.6. При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.7. 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 (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

– 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 5 календарных дней;

– для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

– по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

3.2.8. Работодатель предоставляет на заявительной основе дополнительные оплачиваемые дни отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей: 19 января; 01 июня; 08 июля; 01 сентября; 12 сентября. (Распоряжение Правительства Ульяновской области от 29.09.2017 №142-пр)

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ульяновской области, содержащими нормы трудового права, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения (Приложение № 2), Положением о материальном стимулировании работников (Приложение № 5).

4.2. Объём средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма ассигнований областного бюджета Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

За счет средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. За счет средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения, определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов),

установленных по соответствующим квалификационным группам, с учетом повышающих коэффициентов по квалификационному уровню

Оплата труда педагогических, медицинских и социальных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.5. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждений, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников учреждений либо твердых денежных сумм и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения.

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца - 18 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 3 числа месяца следующего за текущим, путем перечисления на лицевой счет работника в банке. Заработная плата выплачивается в денежной форме (в рублях)

4.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о выплатах стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы за определенный период.

4.8. Работникам учреждений в связи с профессиональным праздником, праздничными днями, юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с высокими показателями результатов независимой оценки качества условий оказания услуг может выплачиваться единовременное поощрение, размер которого устанавливается Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения (Приложение № 2), Положением о материальном стимулировании работников (Приложение № 5).

В настоящем пункте под праздничным днем понимается 23 февраля - День защитника Отечества и 8 марта - Международный женский день.

4.9. Работникам Учреждения в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников

в размере, установленном Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения (Приложение №2).

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

4.12. Работодатель на собраниях трудового коллектива предоставляет информацию о стимулирующем фонде и его распределении.

4.13. Работодатель своевременно информирует работников учреждения обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

4.14. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, надлежащей выплате в день выдачи заработной платы.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

-обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно статье 219 Трудового кодекса Российской Федерации;

-обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;

-проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приемам выполнения работ;

-организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников Учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда;

-обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

-организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-обеспечить приобретение и выдачу за счет средств Учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и в случае медицинских противопоказаний;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии со статьёй 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения; создать в Учреждении комиссии по охране труда, включив в них на паритетной основе представителей работников согласно статье 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не реже 1 раза в 5 лет проводить в учреждении специализированную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке в сроки, предусмотренные законодательством.

- разрабатывать и по согласованию с Профсоюзной организацией утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

5.3. РАБОТНИКИ в области охраны труда обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, д также правилами и инструкциями по охране труда.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.3.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3.5. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

5.3.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ и другими законодательными актами.

6.2. « ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» обязана:

- способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка ОГКУСО СРЦН «Алые паруса» в г. Ульяновске», своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

- представлять и защищать права и 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.

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора.

- представлять интересы Работников при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.

- 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.

- осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников учреждения.

- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников учреждения.

- способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

- участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению учреждением, разработке текущих и перспективных планов и программ материально-технического и кадрового развития, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

- предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, простоя, изменения определённых 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, сокращением численности или штата Работников.

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

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

6.3. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации.

6.4. Работодатель по мере возможности создает необходимые условия д деятельности профсоюзной организации:

- Предоставление помещения для работы профсоюзной организации и проведени профсоюзных собраний;
- Предоставление оргтехники, средств связи;
- Предоставление транспортных средств, находящихся на балансе учреждения д обеспечения проведения культурно-массовых мероприятий, проведения физкультурных оздоровительных мероприятий, проведения туристических походов для членов профсоюза, других работников учреждения, а также детей работников учреждени используя привлеченные благотворительные средства и спонсорскую помощь н приобретение горюче-смазочных материалов в соответствии с абзацем 4 статьёй 37 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Беспрепятственного предоставления информации о деятельности учреждения по всем вопросам;
- Предоставление членам профсоюзной организации, не освобожденным от производственной работы, свободного времени для выполнения общественных обязанностей;
- Отчисление 1 % от фонда оплаты труда денежных средств в распоряжение профсоюзной организации учреждения.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

7.1.Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала, согласно ст. 82 ТК РФ.

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

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

7.2.Стороны договорились о том, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

—работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

— одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

—родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

7.3.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ.

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритете в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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

При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор по взаимному согласию вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

8.2.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.4. По вопросам, которые не урегулированы Коллективным договором, стороны договорились руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, Ульяновской области, г. Ульяновска и Уставом ОГКУСО СРЦН «Алые паруса».

8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

8.6. Настоящий договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу для каждой из сторон.