

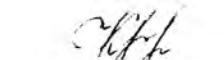
Представитель работодателя


(подпись)

Емельянова О. И.
(инициалы, фамилия)

«19» августа 2021 г.

Представитель работников


(подпись)

Корень Т. В.
(инициалы, фамилия)

«19» августа 2021 г.

Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних «Ласточка» Шатковского района»
на 2021-2024годы

Принят на собрании
трудоого коллектива
19 августа 2021 года
протокол № 2

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» Шатковского района» (далее – Учреждение), заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ласточка» Шатковского района» являются:

- Учреждение в лице директора, именуемое далее Работодатель;
- работники Учреждения в лице Совета трудового коллектива, именуемые далее Представительный орган работников.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым сторонами .

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на период 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности; при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации; при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продление действия настоящего на срок до трех лет.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности Учреждения, как источника экономической стабильности и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную деятельность Учреждения. Обеспечить

каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

1.9. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.11. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Выплата заработной платы производится в валюте РФ (рублях).

2.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда.

2.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя: должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и служащих; ставки заработной платы для профессий рабочих; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного

приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников Учреждения.

2.4. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования) Работников определяются Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

2.5. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Нижегородской области. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены трудовые обязанности.

2.6. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника, либо непосредственно через кассу Учреждения 17 числа (аванс) и 2 числа (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В день выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист, содержащий сведения:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы, который не может составлять менее 4 % тарифной ставки (оклада (должностного оклада)).

2.8. За каждый час работы в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностной оклада)).

2.9. Сверхурочная работа не может оплачиваться менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы не может оплачиваться менее чем в двойном размере.

2.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

2.11. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.12. Время простоя по вине Работодателя (при условии, что работник предупредил непосредственного руководителя) 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.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.13. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Индексация производится путем повышения тарифных ставок (должностных окладов). Размер повышения, его периодичность, минимальные и максимальные размеры устанавливаются правительством Нижегородской области.

2.14. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Раздел 3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

3.4. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников.

3.5. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

3.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

Раздел 4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

4.1. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

4.2. Работодатель обязан проводить за свой счет профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если:

- это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

- обучение предусмотрено требованиями нормативных правовых актов РФ.

4.3. График переподготовки и повышения квалификации работников определяет Работодатель.

4.4. Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

4.5. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, Работодатель предоставляет по желанию обучающихся дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по договоренности сторон.

4.6. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются льготы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. При прохождении Работником образовательной программы за счет Работодателя, Работник обязан в случае расторжении трудового договора по инициативе Работника или по инициативе Работодателя на основании Трудового кодекса Российской Федерации возместить связанные с его обучением расходы Работодателю. Расчет производится пропорционально отработанному времени, за каждый неотработанный полный месяц срока действия документа об образовании.

4.8. Работодатель гарантирует работникам, совмещающим работу с профессиональной подготовкой или повышением квалификации в интересах Учреждения без отрыва от производства, создание необходимых условий, сохранение средней заработной платы на весь период обучения.

4.9. Повышение квалификации может проводиться как за счет Работодателя, так и за личный счет работников.

4.10. Для установления соответствия уровня квалификации работников выполняемой работе проводится аттестация. Положение о порядке и условиях проведения аттестации утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

Аттестация работников осуществляется в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается работник, входящий в состав представительного органа работников.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, настоящим коллективным договором.

5.2. Для всех работников Учреждения нормальная продолжительность рабочего

времени не может превышать 40 часов в неделю.

Обеденный перерыв не может быть более двух часов и менее 30 минут.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает место для приема пищи и отдыха электрочайником, свч-печью, холодильником).

5.3. В случаях, предусмотренных законодательством, для некоторых категорий работников применяется сокращенная продолжительность рабочего времени .

5.4. В Учреждении устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами, графиками сменности и иными локальными нормативными актами Учреждения.

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

5.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени. В случаях, прямо указанных в трудовом законодательстве, Работодатель обязуется устанавливать Работникам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по обращению:

- беременной;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Удлиненный отпуск (продолжительностью более 28 календарных дней) предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

5.9. Работодатель устанавливает перечень должностей, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 дней работникам с ненормированным рабочим днем.

Перечень таких должностей утверждается Работодателем по согласованию с Представительным органом работников.

5.10. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее семи дней.

5.11. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.12. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, Работодатель по согласованию с Представительным органом работников утверждает график отпусков. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.14. Работникам на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 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;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

5.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.16. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

6.1.1. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

6.1.2. Создать условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда;

6.1.3. Обеспечить разработку и выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий по охране труда;

6.1.4. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условий труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

6.1.5. Провести специальную оценку условий труда рабочих мест;

6.1.6. Обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в Учреждении, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их

рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

6.1.7. Обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

6.1.8. Выплачивать компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда;

6.1.9. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

6.1.10. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.1.11. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ на рабочем месте;

6.1.12. Проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

6.1.13. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных (предварительных, периодических, предрейсовых и послерейсовых) медицинских осмотров (обследований) работников;

6.1.14. Допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

6.1.15. В соответствии с действующим законодательством обеспечить своевременную выдачу, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

6.1.17. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.18. Обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

6.1.19. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам комиссии по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также на период их обучения по охране труда;

6.1.20. Создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комиссии по охране труда контроля за

соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

6.2.4. Проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.2.5. Проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.6. Немедленно извещать 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);

6.2.7. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить гарантии оплаты труда Работникам, состоящей из:

- величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

Удержания из заработной платы работника производить только в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускать удержаний из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.;

- ограничения оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающих в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственности работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, соглашениями;
- сроков и очередности выплаты заработной платы.

7.1.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении, сохранять за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.1.3. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.1.4. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.1.5. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

7.1.6. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.7. Обеспечить ведение в Учреждении персонифицированного учета в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

7.1.8. Обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в Учреждении;

7.1.9. Оказывать Работникам материальную помощь в пределах экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением о материальной помощи, принятым работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

7.1.10. Обеспечить гарантии сохранения места работы (должности) и среднего заработка при направлении работника в служебную командировку.

7.1.11. Возмещать работнику в случае направления в служебную командировку:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам Учреждения определяются нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области.

7.1.12. Возмещать Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, расходы по проезду; иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

7.1.13. Освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Гарантии работникам, избранным в представительные органы работников и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются Трудовым Кодексом.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется Трудовым Кодексом.

7.1.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

7.1.15. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения, превышает один месяц, выплачивать ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения выплачивать работнику, уволенному в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

7.1.16. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивать работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

7.1.17. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.1.18. При расчёте заработной платы производить расчёт всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

7.1.19. Выплаты компенсационного характера устанавливать с учётом мотивированного мнения представительного органа работников, порядок которых определяется Положением об оплате труда работников Учреждения.

7.1.20. Оплату труда Работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулировать трудовым законодательством.

7.1.21. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.1.22. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.1.23. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплату прохождения такой оценки осуществлять за счет средств работодателя.

7.1.24. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивать компенсацию за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещать расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

7.1.25. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставление отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространять на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.1.26. Сохранять за работниками места работы (должности) и средний заработок при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

7.1.27. Сохранять средний заработок на время прохождения работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить периодические и иные обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования.

7.1.28. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Раздел 8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья.

8.2. При прохождении диспансеризации Работники имеют право на:

8.2.1. Освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяется по году рождения);

8.2.2. Освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка – достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 8.2.3.;

8.2.3. Освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка – не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

8.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю.

8.4. Работник обязан документально подтвердить прохождение диспансеризации в день, когда его освободили от работы. Таким документом является справка из медицинской организации.

8.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

8.6. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

8.7. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

8.8. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный 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.

8.9. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Раздел 9. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

9.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

9.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

9.3. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

9.4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

9.5. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

9.6. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

9.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

9.8. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

9.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным учебным отпускам, предусмотренным Трудовым Кодексом, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ ДОГОВОРА

10.1. Работодатель и представительный орган работников Учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ.

10.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется его сторонами, их представителями, а также действующей комиссией, образованной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее – Комиссия), соответствующими органами по труду.

10.3. Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников один раз в год.

10.4. В период действия коллективного договора Комиссия осуществляет постоянный контроль над соблюдением сторонами принятых обязательств.

10.5. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в Учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя .

10.6. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

10.7. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

10.8. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставлять представительному органу работников помещения для работы органа, для проведения его заседаний, собраний, хранения документов, также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- обеспечивать содержание указанных помещений;
- предоставлять в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- обеспечивать расходными материалами;
- осуществлять техническое обслуживание, ремонт оргтехники.