

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное учреждение социального обслуживания
Московской области «Серебряно-Прудский социально –
реабилитационный центр для несовершеннолетних «Подросток»
на период с 01.01.2017г. по 31.12.2020г.

Адрес: 142960. Московская область, Серебряно-Прудский район, с. Узуново,
ул. Садовая, дом 62. Тел. 8(49667) 36-105; факс 8(49667) 36-420

От работодателя:

Директор ГКУСО МО «Серебряно-
Прудский СРЦН «Подросток»



Ильин

О.Н. Штейн

От работников:

Председатель профкома
ГКУСО МО «Серебряно-Прудский
СРЦН «Подросток»

Г.В. Чаплина

Принят на общем собрании трудового коллектива.

«20» апреля 2017 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения ГКУСО МО «Серебряно-Прудский СРЦН «Подросток» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель – Государственное казенное учреждение социального обслуживания Московской области «Серебряно-Прудский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Подросток» в лице директора Штейн Оксаны Николаевны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и работники Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области «Серебряно-Прудский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Подросток», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГКУСО МО «Серебряно-Прудский СРЦН «Подросток» в лице председателя профсоюзного комитета Чаплиной Галины Васильевны, действующей на основании протокола общего собрания работников, именуемый в дальнейшем «Профсоюз».

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов Работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих его стабильности и эффективности работы, росту общественного престижа и деловой репутации Учреждения и Профсоюза;

- установление социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников в соответствии с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание, откровенность и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности

Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам:

- форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи);
- выплаты пособий и компенсаций;
- рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков);
- гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников;
- участия работников в управлении организацией;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.7. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.9. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами Московского областного трехстороннего соглашения.

1.10. В случае если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, областное (федеральное) отраслевое, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.11. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- обеспечивать работникам оплату труда согласно утвержденного штатного расписания;
- выплачивать в полном объеме, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также его заработка плата;
- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возместить вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- возникшие в ходе работы споры между участниками трудовых отношений, должны решаться на Комиссии по урегулированию конфликтов интересов в ГКУСО МО «Серебряно-Прудский СРЦН «Подросток».
- рассмотреть представления профсоюзного органа по охране труда;
- о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принять меры по их устраниению и сообщить о принятых мерах соответствующим органам и представителям.

2.2. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический микроклимат в коллективе, уважать права друг друга.
- соблюдать Кодекс этики в ГКУСО МО «Серебряно-Прудский СРЦН «Подросток».

3. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

3.1. Стороны, осуществляя производственно-экономическую деятельность, обязуются направить усилия на реализацию конкурентоспособных услуг, соответствующих современным стандартам и требованиям, техническое перевооружение, внедрение передовых технологий, рост производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

3.2. В целях выполнения производственной программы Работодатель обязуется:

- обеспечить своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;
- разрабатывать и реализовывать программы по реализации услуг;
- обеспечить работникам условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда);
- обеспечивать повышение заработной платы работникам по мере роста экономических показателей, но не ниже, чем это предусмотрено Региональным, отраслевым, территориальным соглашениями;
- информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации;
- совместно с Профсоюзом организовать трудовое соревнование, индивидуальное соревнование – конкурсы на звание «Лучший по профессии», используя возможные формы материального и морального поощрения.

3.3. Профсоюз (*Работники*) обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины, и обеспечение сохранности имущества организации.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах –по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

4.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не выше двух месяцев, в течении которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4.8. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения 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 указываются условия труда на данном рабочем месте.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в ГКУСО МО «Серебряно-Прудский СРЦН «Подросток» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза (Работников) (Приложение №____). Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю, в том числе для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов без уменьшения заработной платы. При этом для педагогических работников устанавливается 30-ти часовая рабочая неделя, для медицинских работников 36-ти часовая рабочая неделя.

Работникам, занятым во вредных или опасных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (*требование статьи 92 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

При этом, на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в приложении к настоящему коллективному договору.

5.3. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц за счет фонда социального страхования (ФСС);

- донорам – 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течении года после сдачи крови.

5.4. Работники во всех случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам *по согласованию с Профсоюзом* и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ

не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка).

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

5.6. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части, с учетом суммирования рабочего времени. (Приложение № ____).

5.7. Выходные дни предоставляются работникам по календарю, отдельным категориям согласно графику работы. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя по согласованию с Профкомом. Работа в выходной день, компенсируется отгулом. Отдельным категориям производится оплата в двух кратном размере.

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников и специалистов, для отдельных категорий продолжительность рабочей смены не уменьшается.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам – 56 календарных дней, медицинским работникам 42 календарных дней.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемый Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ).

5.12. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы, возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.13. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них

имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.14. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.15. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами или обстоятельствами личного характера, имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработка, помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде РФ:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 день;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для провода детей в армию – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- для участия в похоронах родных и близких – до 5 дней;
- для ликвидации аварии в доме – до 3-х дней;
- лица, осуществляющие уход за детьми и перечисленные в ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней в удобное для них время.

5.16. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размерах:

– работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда – 7 дней (*требование статьи 117 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

– работникам с ненормированным рабочим днем согласно Приложению № ____;

Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы, предоставляется по усмотрению работодателя.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Порядка об оплате труда работников» (Приложение № ____), утвержденного с учетом мнения представительного органа работников (*по согласованию с Профсоюзом*).

6.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и

профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональные стандарты.

6.3. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период, (вариант: заработка плата работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности – в размере не ниже установленного Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период).

6.4. Работодатель обязуется индексировать размер тарифных ставок (окладов), при условии повышения тарифных ставок (окладов) по всем категориям работающих одновременно.

6.5. Средняя заработная плата руководителя организации не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 5 раз.

6.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ (*не менее чем предусмотрено статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

6.7. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

6.8. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. В целях рационального использования фонда оплаты труда, в учреждении применяются следующие формы работ:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;
- выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника.
- совместительство профессий (должностей);

I.Совмещение профессий

1. Совмещение профессий(должностей) представляет собой выполнение работником учреждения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии(должности).

В учреждении совмещение профессий (должностей) допускается с согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего дня, если это не ведет к ухудшению качества выполняемых работ, и экономически целесообразно.

Совмещение профессий (должностей) в учреждении разрешается, как правило, в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник (рабочие, служащие, специалисты, педагогические, медицинские должности).

2. Под расширением зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии(должности).
3. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену отсутствующего работника, когда за ним сохраняется место работы.
4. Совмещение профессий(должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, может осуществляться в учреждении при наличии вакантных должностей или для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
5. При совмещении профессий(должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, работнику учреждения производится доплата.
6. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения с учетом размера содержания по совмещаемой должности и объема дополнительной работы.

Размер доплаты может быть установлен:

- в фиксированной сумме;

- в процентном соотношении: от основного должностного оклада из расчета за месяц работы, в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой должности при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и наличии экономии фонда оплаты труда.

На доплату при совмещении другие повышения, доплаты и надбавки, установленные к должностному окладу работника, не начисляются, кроме работников, у которых должностные обязанности связаны с объемом работ, согласно следующему перечню должностей и профессий работников:

Водитель, дворник, машинист по стирке белья, официант, повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, уборщик служебных помещений.

Выплата, установленной работнику учреждения доплаты, за совмещение профессий(должностей), производится только при фактическом выполнении дополнительной работы, согласно записи, в табеле учета использования рабочего времени, за отработанный месяц.

- за совмещение профессий, производится доплата в размере 100% к должностному окладу работника, согласно должностей и профессий: водитель, дворник, официант, повар, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, уборщик служебных помещений.

- за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере 25,50% тарифной ставки от основного должностного оклада из расчета за месяц работы, в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой должности при использовании обязанностей временно отсутствующего работника при наличии экономии фонда оплаты труда;

Общая сумма доплаты не может превышать экономии по фонду заработной платы по вакантной должности.

Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера (*указать размер доплат в процентах от тарифной ставки по каждому виду, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями*):за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*требование статьи 147 Трудового Кодекса Российской Федерации*)-4%-12%;

- за сверхурочные работы (*не менее чем в двойном размере*);
- за работу в выходной день-предоставляется отгул
- за работу с разделением смены на части – из расчета не менее 100% тарифной ставки за время работы в такой смене;

– за работу в ночное время – в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада);

6.10. Вознаграждение по итогам работы организации за месяц, квартал, год выплачивается в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников (Приложение № ____).

6.11. Другие виды надбавок (надбавка за продолжительность работы в учреждении, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за сложность и напряженность и др.) производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение № ____).

6.12. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом:

– показателей результативности труда деятельности работников организации (*критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении об установлении стимулирующих выплат работникам организации (Положении о премировании работников организации)*).

6.13. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается в размере среднего заработка.

6.14. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение двух месяцев.

6.15. Заработка плата выплачивается два раза в месяц: 20 числа текущего месяца – заработка плата за первую половину месяца и 06 числа следующего за отчетным месяцем окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом (*с учетом мнения Профсоюза (Работников)*). Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

6.16. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (*могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета среднего заработка, если это не ухудшает положения работников*).

6.17. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

6.18. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (см. ст. 142 ТК РФ).

7. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенными в п.2, подпункте «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

7.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организаций, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

7.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 (не менее чем за два) месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые

захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

7.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

7.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 5 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

7.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

7.9. Профсоюз обязуется сохранять высвобожденных работников на профсоюзовном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

7.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7.11. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников, путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

7.11.1. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда: сохранение средней заработной платы, предоставление учебных отпусков согласно справке вызова.

7.11.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работников должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

7.11.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада, при наличии в организации вакансий.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников организаций.

8.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе руководителем учреждения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

8.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, реконструкции средств защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные лица Профсоюза по охране труда.

8.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране,

антитеррористической защищенности и другим правилам безопасности. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение запрещается.

8.5. Обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся один раз в год

8.6. Стороны устанавливают порядок, при котором работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

9.1. Работодатель производит выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников. (Приложение № ____)

9.2. Работодатель обязуется выплачивать, единовременное пособие женщинам вставшие на учет по беременности на ранних сроках (до 12 недель), пособие по беременности и родам 100% от заработной, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 в размере 40% от заработной платы (Постановление Правительства РФ от 03.11.1994г № 1206 с изменением и дополнением от 24.12.2014года).

9.3. Разовые выплаты премиального характера Работодатель выплачивает работникам к юбилейным датам в размере 10 000 рублей, начиная с 50,55,60,65,70-летней даты;

к праздничным дням (23 февраля, 8 марта, профессиональному празднику - день социального работника,) выплачивается премия в размере от 500 руб. до 5000 руб.

Материальная помощь за счет бюджетных средств не выплачивается.

Выплаты премиального характера производятся при наличии экономии фонда заработной платы.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. Профсоюзная организация Государственного казенного учреждения социального обслуживания Московской области «Серебряно-Прудский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Подросток» представляет и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзная организация, является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях социальной деятельности»;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдение законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

10.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от заработной платы работников на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации.

10.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет следующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения.

10.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного

мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.7. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.8. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом проведения независимых исследований и экспертиз условий организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

10.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома вправе:

- беспрепятственно посещать места работы в учреждении;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

10.10. Профсоюз вправе вносить предложения о принятии Работодателем локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

10.11. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях учреждения с правом совещательного голоса.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.12. Профсоюз обязан информировать работников о своей деятельности, излагать свои позицию и решения, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 3 дня).

10.14. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзовыми органами.

10.15. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе по человек от каждой стороны.

11.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организаций, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

11.3. Ежеквартально (*вариант: по итогам полугодия*) стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

11.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

11.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательства по коллективному договору (ч.2 п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях).

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года (но не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу) (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение ___ дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организаций, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).