

Представитель работников

**Председатель Профсоюзного
комитета**

_____ **В.В. Базылева**
« ____ » _____ **2020 г.**

Представитель работодателя

**Директор ГБУ СО СРЦ
«Возвращение»**

_____ **Н.В. Севастьянова**
« ____ » _____ **2020г.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения Саратовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Возвращение»
(ГБУ СО СРЦ «Возвращение»)
на 2021-2023 г.г.

Принят на Конференции
трудового коллектива
ГБУ СО СРЦ «Возвращение»
« ____ » _____ **2020 г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. По итогам проведенных переговоров настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора **Севастьяновой Наталии Владиславовны**, действующего на основании Устава государственного бюджетного учреждения Саратовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Возвращение», и работниками в лице председателя профсоюзного комитета **Базылевой Виктории Владимировны**.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Целью коллективного договора является достижение социального партнерства, установление гарантий социальной защиты работников в степени равной или превышающей установленные действующим законодательством РФ, закрепление обязанностей директора, администрации учреждения и трудового коллектива в сотрудничестве на основании полного доверия и взаимопонимания.

В случае не достижения согласия вопросы рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальные гарантии, компенсации, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Стабильная работа учреждения возможна при создании благоприятных условий для реализации коллективного договора. Поэтому все стороны считают своим долгом сотрудничать для достижения успеха в повышении конкурентоспособности, снижения материальных издержек, повышения эффективности работы Учреждения, улучшения материального благосостояния работников, сохранения занятости, обеспечения безопасных условий труда.

1.5. Трудовой коллектив составляют работники, принятые на основании трудового договора на работу в Учреждение. Все работники Учреждения, независимо от членства в Профсоюзе, имеют равные права и исполняют равные обязанности, за исключением случаев предоставления дополнительных гарантий членам Профсоюза за счет уплаты профсоюзных взносов.

1.6. Коллективный договор является локальным нормативным актом Учреждения, который распространяется на всех членов трудового коллектива.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества социальных услуг, производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.1. В этих целях работодатель обязуется:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц,

находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

принимать локальные нормативные акты;

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

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

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

обеспечивать прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательством РФ с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на этот период;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. В соответствии со ст.ст. 29, 41, 372 ТК РФ представители работников обязуются:

способствовать устойчивой деятельности ГБУ СО СРЦ «Возвращение»;

способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом;

контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

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

вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3. Основные права и обязанности работника:

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, установленного ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

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

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3.1. Стороны считают необходимым осуществлять политику, направленную на развитие кадрового потенциала, обеспечение государственных гарантий в области занятости населения, поддержку трудовых ресурсов учреждения, в том числе работников, находящихся под риском увольнения.

3.2. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по развитию персонала учреждения (повышение квалификации, переподготовка, сертификация и т.п.), создает рабочие места для инвалидов согласно установленной квоте, трудоустраивает их самостоятельно, либо по направлению органов государственной службы занятости.

3.3. Работодатель своевременно информирует органы государственной службы занятости о наличии вакантных рабочих мест (должностей) с заработной платой не ниже минимального размера оплаты труда; предстоящем высвобождении работников; введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной недели, а также при приостановке деятельности учреждения.

3.4. Работодатель представляет информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости не менее чем за 3 месяца до предполагаемого массового высвобождения работников.

В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ, отраслевым соглашением между Саратовской областной территориальной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством социального развития Саратовской области на 2016-2019 годы критериями массового увольнения работников считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

- увольнение численности или штата работников в связи с ликвидацией Учреждения (независимо от численности);
- сокращение численности или штата работников в количестве
 - 10 человек и более в течение 30 дней;
 - 20 человек и более течение 60 дней;
 - 30 человек и более течение 90 дней.

3.5. Лицам, получившим уведомления о предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Высвобождаемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работникам Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

3.7. Стороны договорились, что в целях содействия занятости работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на сохранение рабочих мест при сокращении имеют работники:

- предпенсионного возраста (от 5 лет до наступления пенсионного возраста);
- проработавшие в Учреждении или других учреждениях, подведомственных министерству, 10 и более лет;
- одинокие родители, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- многодетные родители, для которых работа в Учреждении является основным источником дохода.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение при оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

3.8. Стороны договорились в целях повышения эффективности работы Учреждения, создания комфортных условий труда, формирования сплоченности трудового коллектива, совместно проводить конкурсы профессионального мастерства, фестивали, смотры-конкурсы кабинетов, рабочих мест и т.д., применяя методы морального, а также материального стимулирования в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Работодатель обязуется вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 90 ТК РФ).

4.3. Рабочее время работников (начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (**приложение № 1**), условиями трудового договора, индивидуальными графиками работы.

4.4. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований ст. 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя), ст. 284 ТК РФ (совместительство – по инициативе работника) и ст. 101 ТК РФ – ненормированный рабочий день – по устному или письменному распоряжению Работодателя).

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии со ст. 91 ТК РФ и составляет 40 часов в неделю.

Для отдельных должностей Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с законодательством устанавливается режим сокращённого рабочего времени.

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

4.7. Для отдельных должностей установлен режим работы по графику. Перечень таких должностей закреплён Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.8. Стороны договорились, что для бесперебойного решения возникающих текущих вопросов, круглосуточной организации жизнедеятельности и обеспечения безопасности Учреждения организуются круглосуточное дежурство ответственных работников в выходные и праздничные дни.

К дежурству привлекаются – заместители директора, заведующие отделениями, начальники отделов, иные компетентные работники. Дежурство не относится к основной

деятельности работника и оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

4.9. По соглашению между работником и работодателем, в соответствии со ст. 93 ТК РФ, работнику может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

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

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

4.11. Привлечение работников, кроме работников, которым установлен режим работы по графику, к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а так же в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.13. Продолжительность рабочего дня не уменьшается на один час для работников, которым установлен режим работы по графику.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (**приложение №1**).

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что настоящим коллективным договором работникам Учреждения устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня/времени (ст. 119 ТК РФ);
- за непрерывный стаж работы в Учреждении (ст. 116 ТК РФ).

5.5. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 дней имеют работники, условия работы которых признаны вредными и (или) опасными по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Список конкретных должностей и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска утверждается приказом директора Учреждения.

5.6. Очередность предоставления ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительских органов работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 и 125 ТК РФ.

5.7. При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

– работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее время или в любое другое время года по их желанию;

– работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

– работающим мужчинам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены (ст. 123 ТК РФ).

5.8. Продолжительность основного ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы, порядок и основания их предоставления определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников в Учреждении строится на основании Положения об оплате труда работников ГБУ СО СРЦ «Возвращение» (**приложение № 2**), определяющего размер, порядок и условия оплаты труда соответствующей категории работников.

Положение об оплате труда работников ГБУ СО СРЦ «Возвращение» разработано на основе Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Саратовской области, утвержденного Постановлением Правительства Саратовской области от 1 августа 2013 года № 374-П.

6.2. Минимальный размер оплаты труда согласно ст. 133 ТК РФ устанавливается не ниже размера, установленного в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда в РФ» и региональным законодательством с учетом компенсационных и стимулирующих выплат по 1 ставке.

6.3. Заработная плата в соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивается работникам учреждения путем перечисления денежных средств на дебетовую карту в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, два раза в месяц: за I половину месяца – 23 числа месяца, за II половину месяца – 8 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.4. Начисленные на заработную плату взносы, перечисляются в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, при этом страховые взносы в Пенсионный фонд России уплачиваются ежемесячно и в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактических выплаченных сумм. Ведется своевременная отчетность перечисленных страховых взносов на личный счет работников.

6.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Виды, размеры, а также порядок и основания начисления определяются «Положением об оплате труда работников ГБУ СО СРЦ «Возвращение».

6.6. Работодатель вправе устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера к должностным окладам в пределах фонда оплаты труда. Виды и размеры выплат, а также порядок и основания начисления устанавливаются «Положением об оплате труда работников ГБУ СО СРЦ «Возвращение» с учетом показателей оценки деятельности и критериев оценки результативности и качества их работы, определяемых руководителем Учреждения, и мнения представительных органов работников согласно «Положению о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам ГБУ СО СРЦ «Возвращение» (**приложение № 3**).

6.7. Работникам, которые работают по графику, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать

одного года. Оплата труда производится за фактически отработанное время. Перечень должностей, в отношении которых вводится суммированный учет рабочего времени, а также порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.8. Работодатель обязуется:

при составлении сметы предусматривать ассигнования в размере не менее **15%** от фонда по должностным окладам на выплаты стимулирующего характера сотрудникам;

производить доплату руководителям структурных подразделений, специалистам, медицинскому персоналу и другим работникам Учреждения: за стаж непрерывной работы – 10 % от должностного оклада за первые 3 года работы и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 20% от должностного оклада.

6.9. Индексация (увеличение) должностных окладов работников учреждения осуществляется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Сроки и размеры индексации устанавливаются Правительством области.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Учреждения в соответствии со ст.196 ТК РФ.

7.2. Работодатель обязуется:

организовывать повышение квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет;

в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со ст.187 ТК РФ, при условии наличия расходов в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на эти цели;

предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением и получением высшего, среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего образования в порядке, предусмотренном ст. ст. 173,173.1,174,176 ТК РФ.

8. ОХРАНА ТРУДА и ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились, что охрана труда и здоровья работников Учреждения обеспечивается Соглашением по охране труда, утвержденным работодателем и согласованным с представителями работников, которое является **приложением № 4** к настоящему коллективному договору.

8.1. Работодатель обязуется:

обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно ст. 219 ТК РФ;

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

организовать проверку знаний по охране труда у работников Учреждения;

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

обеспечить приобретение и выдачу работникам за счет средств Учреждения сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей согласно **приложению к Соглашению по охране труда** в рамках бюджета;

организовать прохождение медицинских осмотров (обследований) работников за счет работодателя в соответствии со ст. 213 ТК РФ;

обеспечить наличие нормативных правовых актов, справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и др.;

не реже 1 раза в 5 лет проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, предусмотренные законодательством;

ежегодно составлять план мероприятий по охране труда, осуществлять мероприятия по охране труда;

организовать работу по профилактике «синдрома сгорания» среди сотрудников;

обеспечить право работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, а работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1. Трудового кодекса РФ).

8.2. Работники обязаны:

выполнять мероприятия по охране труда, предусмотренные соответствующими инструкциями;

пользоваться спецодеждой и средствами защиты в соответствии с их назначением;

регулярно проходить медосмотры;

своевременно доводить до администрации сведения о факторах, могущих привести к несчастным случаям, либо представляющих угрозу для здоровья;

своевременно проходить инструктажи на рабочем месте, повторные либо внеплановые.

8.3. Стороны договорились:

осуществлять постоянный совместный контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

проводить совместное обследование состояния охраны труда и соблюдения правил безопасного ведения работ, анализировать и выработать предложения по их улучшению.

9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

9.2. Для рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Учреждении может быть образована комиссия по трудовым спорам в порядке, предусмотренном ст. 384 ТК РФ.

9.3. Для рассмотрения возможных индивидуальных трудовых споров до обращения в комиссию по трудовым спорам и (или) суд, работник должен самостоятельно принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с работодателем:

- работник должен письменно известить работодателя о возникшем споре;
- работодатель, получивший письменное уведомление, обязан в течение десяти дней рассмотреть обращение и принять меры к разрешению трудового спора. Об итогах рассмотрения обращения и разрешения индивидуального трудового спора работодатель должен направить работнику письменный ответ.

9.4. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

9.5. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны пришли к соглашению:

оказывать материальную помощь на основании личного письменного заявления:

- работникам в связи со смертью члена семьи (родители, дети, супруг, супруга);
- работникам в связи с вступлением в брак впервые;
- работникам в связи с празднованием юбилейной даты (50-летие (женщины, мужчины), 55-летие (женщины), 60-летие (мужчины));
- директору Учреждения в связи с предоставлением очередного ежегодного основного оплачиваемого отпуска на основании приказа учредителя.

10.2. Стороны пришли к соглашению:

оказывать материальную помощь работникам, состоящим в штате Учреждения, при наличии фонда экономии заработной платы.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Стороны договорились:

выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, оказания материальной помощи, выполнения коллективного договора;

осуществлять увольнение работников-членов профсоюзной организации по инициативе администрации с учетом мотивированного мнения профкома согласно ст. 373 ТК РФ.

11.2. Работодатель обязуется:

соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, законов РФ: «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях»;

ежемесячно удерживать на основании личных заявлений работников с их заработной платы профсоюзные взносы по безналичной форме и перечислять на расчетный счет Объединенной профсоюзной организации работников Министерства труда и социального развития Саратовской области;

предоставлять профкому право доступа к нормативной документации, право участия в заседаниях администрации при рассмотрении трудовых споров и по приглашению администрации;

учитывать мнение профкома при принятии решений в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

11.3. Профком обязуется:

содействовать реализации настоящего коллективного договора;

содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников Учреждения, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании трудовых споров.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в действие с 01 января 2021 года и действует до 31 декабря 2023 года. По истечении этого срока, стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

12.2. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение настоящего коллективного договора производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.3. По вопросам, которые не урегулированы Коллективным договором, стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, Саратовской области и Уставом Учреждения.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБУ СО СРЦ «Возвращение», реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

12.5. В случае реорганизации Учреждения права и обязанности сторон по настоящему договору переходят к правопреемникам.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБУ СО СРЦ «Возвращение» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.6. При смене формы собственности ГБУ СО СРЦ «Возвращение» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений работники не используют оставление работы в качестве средства давления на работодателя.

В случае нарушения этого обязательства работодатель применяет к нарушителям меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

12.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 1 месяца после его подписания.

12.10. Контроль исполнения коллективного договора проводится всеми Сторонами, подписавшими его.