КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2018 – 2021 годы
между работодателем Государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Республики Карелия
«Республиканский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Возрождение»
и работниками в лице председателя Совета трудового коллектива

Принят на собрании трудового
коллектива Государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания Республики Карелия
«Республиканский социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Возрождение»

20 февраля 2018 г.

От работников

Председатель Совета
трудового коллектива

_____/ Н.А.Назарова
20.02. 2018 г.

От работодателя

И.о.директора
ГБУ СО «Центр «Возрождение»

_____/Е.Н.Самойликова
20.02. 2018 г.

Зарегистрирован в Управлении труда и занятости Республики Карелия под № 256/2018 от 26 июня 2018 года.

Нач-к отдела ГПиТДИТ О.А. Сергеева.

1. Общие положения.

1.1.Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Республики Карелия « Республиканский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Возрождение» (далее – Учреждение).

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

-Работники Учреждения, в лице председателя Совета трудового коллектива: Назаровой Натальи Андреевны.

-Работодатель в лице исполняющего обязанности директора Учреждения: Самойликовой Елены Николаевны.

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

1.6.Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение **7 дней** после его подписания. Председатель выбранного органа трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7.Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8.Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения 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 Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13.Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.14.Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем проведения переговоров.

1.15.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Советом трудового коллектива (при наличии с первичной профсоюзной организацией):

-правила внутреннего трудового распорядка;

-положение об оплате и стимулировании труда работников;

-перечень должностей, занимаемых работниками Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-инструкции по охране труда;

-перечень должностей работников, занимаемых работниками Учреждения, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

2. Взаимные права и обязательства сторон.

2.1.Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором, настоящим Коллективным договором и иными нормативно- правовыми актами.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1.Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации.
2.2.2.Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.
2.2.3.Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
2.2.4.Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.
2.2.5.Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
2.2.6.Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.
2.2.7.Перечислять заработную плату Работникам на указанный счет в банке (банковскую пластиковую карту) в сроки, установленные в соответствии Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
2.2.8.Обеспечить своевременное и полное финансирование оплаты отпуска Работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.
2.2.9.Направлять Работников в служебные командировки и возмещать расходы, установленные законодательством.
2.2.10.Обеспечить Работникам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Постановлением Правительства Республики Карелия от 2 февраля 2010 г. N 14-П «Об утверждении Положения о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Республики Карелия, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей».

Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.
2.2.11.Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.
2.2.12.Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и осуществления контроля за их выполнением.
2.2.13.Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.14.Оказывать государственное содействие системной организации нормирования труда. Применять системы нормирования труда, определяемые работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива или устанавливаемых коллективным договором.
2.2.15.Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2.2.16.Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов (при наличии), иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
2.2.17.Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
2.2.18.Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
2.2.19.Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
2.2.20.Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работодатель имеет право:
2.3.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
2.3.2.Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
2.3.3.Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
2.3.4.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.

2.3.5.Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.3.6.Принимать локальные нормативные акты.

2.3.7.Утверждать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

2.3.8.Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.3.9.Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.3.10.Решать в пределах своей компетентности другие вопросы, отнесенные к деятельности Учреждения

2.4. Работники обязуются:

2.4.1.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; должностные инструкции, рабочие инструкции, не нарушать трудовую дисциплину.

2.4.2.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.4.3.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и электробезопасности.

2.4.4.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.

2.4.5.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).

2.4.6.Поддерживать соответствующий уровень квалификации и повышать профессионализм.

2.4.7.Соблюдать этические нормы поведения, уважать достоинство и права каждого Работника и клиента учреждения.

2.4.8.Выполнять распоряжения руководителя учреждения в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.4.9.Уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать необходимую этику поведения, трудовую и производственную дисциплину.

2.4.10.Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в

порядке, чистоте и исправном состоянии.
2.4.11. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
2.4.12.Не разглашать персональные данные клиентов, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
2.4.13.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. Работники имеют право на:
2.5.1.Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
2.5.2.Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
2.5.3.Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
2.5.4.Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
2.5.5.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.
2.5.6.Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
2.5.7.Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
2.5.8.Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
2.5.9.Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
2.5.10.Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.5.11.Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
2.5.12.Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
2.5.13.Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

3.1.Трудовые отношения в Учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем.
3.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.
3.3.Условия трудового договора, при его заключении, определяются законами, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон. В случае противоречия условий Коллективного договора и трудового договора в отношении Работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работника.
3.4.Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
3.5.Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо другими федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
3.6.Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.
3.7.Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по

поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

3.8.При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, его должностными обязанностями, Коллективным договором, а также, проинструктировать по охране труда (технике безопасности, производственной санитарии и гигиене), противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья с оформлением инструктажа в журналах установленного образца.

3.9.Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.10.Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

3.11.В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.12.Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

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

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

-иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

3.13.Расторжение трудового договора регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

3.14.Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ст.84.1 ТК РФ).

3.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Совету трудового коллектива (при наличии - первичной профсоюзной организации) не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.16.Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.17.**Стороны договорились**, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если одномоментно сокращается 20% от общего количества работников, либо сокращается 20% от общего количества работников в течение 30 календарных дней.

3.18.Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращении.

3.19.С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест, Работодатель с учетом условий и возможностей:

-проводит мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников;

-приостанавливает прием новых работников;

-проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.20.При сокращении численности или штата работников преимущественное

право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии с действующим законодательством преимущественным правом на оставлении на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в 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;

-работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

-инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором предусматриваются другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

-лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

-одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

-отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.21.Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

3.22.Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.23. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

3.24.При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК

РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета трудового коллектива.

3.25.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ТК РФ.

3.26.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.27.Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, указанного в части второй ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.28.Работодатель, должен уведомить орган службы занятости о принятом решении о ликвидации или сокращении численности работников, не позднее, чем за два месяца.

3.29. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предупреждает Работников, в письменной форме персонально и под подпись, и представляет в органы службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

3.30.При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива (при наличии - первичной профсоюзной организации) принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3.31.Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.32.В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если

в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.33.Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных п.п.3.31., 3.32., производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст.318 ТК РФ).

Стороны договорились:

3.34. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.35.Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.36.Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

4.Рабочее время и время отдыха.

Трудовой распорядок в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязуется:

4.1.Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

-для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

-для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

-для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

-для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

-для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.2.Установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в

возрасте до восемнадцати лет), а также 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.

4.3.Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.4.Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с советом трудового коллектива (профкомом) (ст. 99 ТК РФ).

4.5.Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7.Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с советом трудового коллектива, утвержденным не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение даты начала отпуска возможно только по соглашению между Работником и Работодателем.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8.Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9.Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда по действующим результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

4.11.Стороны договорились:

4.11.1.признать вредными те условия труда, которые признаны специальной оценкой условий труда (аттестацией рабочих мест по условиям труда), вредными по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса 3 степени; количество дней дополнительного отпуска за вредные условия труда устанавливается для отдельного работника в специальной оценкой условий труда (аттестацией рабочих мест по условиям труда).

4.12.По желанию Работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту отпуска и обратно.

4.13.Предоставлять работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.14.На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней;

-одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ);

-для организации отправки собственных детей работника в армию - 1 календарный день;

-для организации переезда на новое место жительства - 3 календарных дня;

-работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребенок впервые идет школу - 1 день (1 сентября) и на «Последний звонок» в связи с окончанием школы (9,11 классов) - 1 календарный день;

-в связи с регистрацией брака - 5 календарных дней;

-в случаях рождения ребенка (отцу) - 5 календарных дней;

-в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) - 5 календарных дней;

- работникам, имеющим детей-инвалидов - 14 календарных дней в году.

-в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) - 3 календарных дней.

В других случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.15.Предоставить одному из родителей (опекуну, опопечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

4.16. Производить оплату отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.17.Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальный режим труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.18. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

Лицам, получающим второе образование соответствующего уровня (по согласованию сторон) предоставляется:

-льгота в виде сокращенного рабочего дня на 1 час ежедневно с сохранением заработной платы в период сдачи итоговых экзаменов (один месяц) и написания дипломной работы (4 месяца).

Стороны договорились:

4.19.Режим Рабочего времени в учреждении определяется:

-Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.Оплата труда.

5.1.Оплата и стимулирование труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, Положением об оплате труда, устанавливающем размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, Положением об оплате и стимулирвании труда работников.

5.2.Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера); при наличии необходимого объема финансовых средств - стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.3.Перечисленные выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований (субсидий на выполнение государственного задания) на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.4.Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия, утвержденного Распоряжением Правительства Республики Карелия.

Стороны договорились:

5.5.Устанавливать должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.6.Размеры окладов (должностных окладов) работников, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливать работникам по согласованию с Советом трудового коллектива в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников.

5.7.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. В

период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ).

5.8.В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.9.Условия оплаты труда Работника, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате и стимулировании труда Работников.

Работодатель обязуется:

5.10.Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.11.Производить доплаты: при внутреннем совместительстве; при расширении зон обслуживания; при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон.

5.12. Выплачивать надбавки:

1)в размере 15% от оклада за работу с вредными условиями труда работникам, рабочие места, которых признаны специальной оценкой условий труда (аттестацией рабочих мест по условиям труда), вредными по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса 3 класса.

5.13. выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда.

5.13.Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.14. **Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:**

Первая часть заработной платы – 25 числа текущего месяца; Остальная часть зарплаты – 10 числа месяца следующего за отчетным месяцем.

6. Нормирование труда.

6.1.Работодатель может вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно - технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6.2.Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

7.Охрана труда и здоровья.

7.1.Работодатель обязан:

7.1.1.Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства, индивидуальной и коллективной защиты работников, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2.Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

7.1.3.Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

7.1.4.Два раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.1.5.Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

7.1.6.Обеспечить проведение бесплатных для работников периодических медицинских осмотров в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.1.7.Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), по согласованию с Советом трудового коллектива, доплаты в размере не менее 4% к окладу.

7.1.8.По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест разработать мероприятия), направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.1.9.Обеспечить приобретение и выдачу работникам средств индивидуальной защиты.

7.1.10.Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.
7.1.11.Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.
7.1.12.Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.
7.1.13.На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
7.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.
7.1.15.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).
7.1.16.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
7.1.20.Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.
7.1.21.Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2.Совет трудового коллектива обязуется:

7.2.1.Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда.
7.2.2 Участвовать в расследовании несчастных случаев

7.3.Работники обязуются:

7.3.1.Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
7.3.2 Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
7.3.3.Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
7.3.4.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.3.5.Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

8.1.Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников, связанный с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2.При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на рабочем месте либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются 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. (ст. 184 ТК РФ).

8.3.Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

8.4.За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Работодателем.

9. Гарантии и компенсации

9.1.Работодатель обязуется:

-обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором гарантии льгот Работникам и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, при наличии экономического обоснования и финансовых возможностей;

-не препятствовать созданию первичной профсоюзной организации или иного органа самоуправления, представляющего интересы Работников в учреждении;

-предоставить помещение для проведения общих культурно-массовых мероприятий;

-выполнять действующие законы, по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования: по беременности и родам; на рождение ребенка; по временной нетрудоспособности;

-компенсация стоимости проезда к месту отдыха и обратно.

10.Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета трудового коллектива.

10.1.Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ и др. законодательными актами.

10.2.Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие Совету трудового коллектива в его деятельности.

10.3.Работодатель включает представителей Совета трудового коллектива в коллективные органы управления Учреждением.

10.4.Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий Совета трудового коллектива в коллективе:

-предоставляет Совету трудового коллектива по запросу необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии Учреждения;

-разрешает в рабочее время проведение собраний (конференций) Работников для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров;

-предоставляет Совету трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

-обеспечивает расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы.

-предоставляет возможность участия с правом решающего голоса председателю Совета трудового коллектива в работе коллегиального руководящего органа учреждения.

10.5.Рассматривает следующие вопросы с учетом мнения Совета трудового коллектива:

-привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

-разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

-запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

-очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

-применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

-массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

-изменение сроков выплаты заработной платы работникам и др. вопросы.

11.Обязательства Совета трудового коллектива.

Совет **трудового коллектива** обязуется:

11.1.Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы Учреждения, укреплению трудовой и производственной дисциплины.

11.2.Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятым локальным нормативным актом без необходимого согласования с Советом **трудового коллектива**.

11.3.Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий, возникшим при заключении Коллективного договора.

11.4.Требовать, в том числе через вышестоящие органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение Коллективного договора.

11.5.Представлять и защищать законные права и коллективные интересы Работников Учреждения в органах законодательной и исполнительной власти.

11.6.Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев в учреждении и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда.

11.7.Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении.

11.8.Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников Учреждения.

11.9.Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы Работников учреждения.

12 .Ответственность сторон

12.1. Стороны обязаны выполнять условия настоящего Коллективного договора.

12.2.Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами либо их представителями и иными соответствующими органами по труду.

12.3.Лица, виновные в нарушении исполнения условий Коллективного договора, а также не предоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.4. Результаты выполнения Коллективного договора докладываются ежегодно на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

13.Разрешение трудовых споров.

13.1.Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в

главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
13.2.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».
13.3.Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

14. Заключительные положения.

14.1. Стороны пришли к соглашению, что все изменения и дополнения вносятся в Коллективный договор в течение срока его действия по взаимному согласию Сторон, в порядке, установленном законодательством.
14.2. Срок действия коллективного договора 3 года.
14.3.Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора.
14.4.Коллективный договор подписан «20» февраля 2018 года в г. Петрозаводске в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.
14.5.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Дата принятия Коллективного договора_____

От работников

Председатель Совета трудового коллектива

_____/ Н.А.Назарова

От работодателя

И.о.директора ГБУ СО «Центр «Возрождение»

_____/ Е.Н.Самойликова