

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 01.02.2024 – 31.01.2027 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального Закона Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении «Ресурсный центр развития технологий социального обслуживания и поддержки поставщиков социальных услуг» (далее – Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и оплаты работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственностью за его нарушение.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники государственного казенного учреждения «Ресурсный центр развития технологий социального обслуживания и поддержки поставщиков социальных услуг» в лице заместителя председателя профсоюзного комитета (далее – профсоюзный комитет) – Корешковой Л.В.,

- работодатель в лице исполняющего обязанности директора государственного казенного учреждения «Ресурсный центр развития технологий социального обслуживания и поддержки поставщиков социальных услуг» – Гусевой С.Е.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации Учреждения, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений (статьи 30 и 377 ТК РФ).

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения. Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с

действующим законодательством и коллективным договором, действие которого распространяется на сотрудников Учреждения, являются недействительными (ст.50 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Стороны вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору и являются его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения работников.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Административно-хозяйственная часть обеспечивает эффективное руководство, высокую степень организации труда, уважение и соблюдение трудовых прав коллектива и его отдельных членов.

2.2. Профсоюзный комитет всемерно содействует администрации Учреждения в выполнении производственно-экономических функций, представляет и защищает социально-трудовые права работников.

2.3. Административно-хозяйственная часть и профсоюзный комитет Учреждения предпринимают действия к тому, чтобы все спорные вопросы решались в трудовом коллективе путем консультаций и переговоров во избежание трудовых конфликтов.

2.4. Работники Учреждения обязуются добросовестно и эффективно исполнять свои должностные обязанности. Соблюдать установленные в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка, правила по охране труда и технике безопасности, правила пожарной безопасности, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией, не разглашения информации личного характера. Поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в организации по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК.

3.2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка,

Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При этом в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в зависимости личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (от 2 до 6 месяцев), о неразглашении сведений личного характера и информации, ставшими известными сотрудникам учреждения в ходе выполнения своих трудовых функций, составляют профессиональную тайну, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

3.6. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.7. Работодатель предоставляет гарантии работающим инвалидам:

3.7.1. Для инвалидов 1 и 2 групп продолжительность рабочего времени должна быть не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.7.2. Привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия инвалидов.

3.7.3. Привлечение инвалидов к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

3.7.4. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней. Кроме того, работающему инвалиду по его письменному заявлению работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

К работе в ночное время инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, привлекаются только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.7.5. Родителям детей-инвалидов предоставляется ряд гарантий, направленных на создание условий для сочетания работы с воспитанием и уходом за детьми: одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.7.6. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение его на следующий рабочий год не допускается.

3.8. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим

профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

4.2. Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального, высшего (бакалавриат, специалитет и магистратура) образования и подготовкой кадров высшей квалификации, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

4.3. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством РФ.

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

4.5. Дополнительные отпуска в связи с обучением оплачиваются в размере 100% от среднего заработка по календарным дням по основному месту работы.

5. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.

5.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равном предпочтении в оставлении на работе отдается в том числе работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

5.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. ст. 82 и 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждение свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

5.5. 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.

5.6. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, предлагается любая работа, имеющаяся в учреждении на момент сокращения.

5.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

5.9. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 180 ТК РФ.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора.

6.2. В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждение не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ч. 3 ст. 23 Закона № 181, ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- 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 инвалидов 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.

6.4. Работодатель может устанавливать работникам по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам (при наличии возможности) неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в удобное для него время.

6.5. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.7. В учреждении по согласованию с Профсоюзным комитетом работодателем утверждается перечень должностей с ненормированным рабочим днем (**Приложение 1**).

6.8. Помимо оснований, указанных в статье 99 ТК, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника следующих случаях:

– при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

– при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им

по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

7.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.

7.3. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков на следующий год.

Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 (двадцать восемь) календарных дней. Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. (Приложение 1). Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем конкретному работнику устанавливается исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки и работы сверх нормального рабочего времени (статьи 116,119 ТК РФ).

7.4. Работающим инвалидам продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается 30 (тридцать) календарных дней, работникам до 18 лет – 31 (тридцать один) календарный день.

7.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

7.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная 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.

7.8. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.9. Следующим работникам отпуск за первый год работы работодатель обязан предоставить ранее истечения 6 месяцев непрерывной работы:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- женщинам, имеющие трех и более детей;
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совместителю – по месту совместительства – отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления в день выхода работника на работу действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (статья 351.7 ТК РФ);
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.10. Отпуск при стаже работы менее шести месяцев предоставляется по заявлению работника. Если ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику авансом, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику пропорционально отработанному им в соответствующих условиях времени.

7.11. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- предусмотренных законодательством РФ (ст. 128 ТК РФ);
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по письменному заявлению работника (на основании письменного заявления) в связи с:

- а) регистрацией брака самого работника до 5 (пяти) календарных дней;
- б) свадьбой детей работника до 5 (пяти) календарных дней;
- в) смертью близких родственников до 5 (пяти) календарных дней;
- г) рождением ребенка до 5 (пяти) календарных дней;
- д) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Условия оплаты труда устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, согласно действующему законодательству, трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда и Положениями об оплате труда, выплат стимулирующего и компенсационного характера (ст.135,144 ТК РФ).

8.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентном отношении, если иное не установлено федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

8.3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года за № 229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области», работникам учреждения устанавливаются:

➤ Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организации социального обслуживания устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора;

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

2) оплата сверхурочной работы работникам учреждения устанавливается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации. За первые два часа оплата производится в полуторном размере, за последующие в двойном размере от часовой ставки заработной платы (должностного оклада);

3) работникам учреждения, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ и коллективным договором в размере 100 % должностного оклада. По желанию работника, работавшего в выходные и

нерабочие праздничные дни, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

4) доплата за работу в ночное время производится в соответствии со ст.154 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и коллективным договором в размере 35 % часовой ставки заработной платы (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

➤ Работники в соответствии со ст. 10 Закона Нижегородской области № 146-З от 05.11.2014г., чья деятельность связана с разъездами, обеспечиваются проездными документами для проезда на общественном транспорте (кроме такси). Список работников, имеющих право на данный вид возмещения, утверждается директором учреждения.

➤ Работникам, чья деятельность предполагает наличие служебных командировок, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы на проезд; расходы по найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (ст. ст. 167,168 ТК РФ).

8.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются либо в абсолютном размере, либо в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в учреждении могут быть установлены следующие выплаты:

1) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за выслугу лет) устанавливается в размере от 10 до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за выслугу лет.

2) выплата за качество выполняемых работ является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг. Размер данной выплаты может составлять до 50 % от должностного оклада работника;

3) выплата за классность водителям автомобилей всех типов, имеющих первый класс, устанавливается в размере 25 процентов, второй класс – 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим);

4) выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнении особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных

технологий, форм и методов труда. Размер данной выплаты может составлять до 140 % от должностного оклада работника;

5) премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал) в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональным праздником при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника. Премиальные выплаты устанавливаются в абсолютном размере либо в процентном отношении к должностному окладу и предельными размерами не ограничены.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам учреждения (по каждой должности (группе должностей)) соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом органа первичной профсоюзной организации учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Директор учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда сумму экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления выплат стимулирующего характера.

8.5. Работникам гарантируется оплата труда не ниже минимального размера оплаты труда при условии того, что работник отработал за учетный период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности) (ст.133. ТК РФ, Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Нижегородской области).

8.6. Выплата заработной платы производится 2 (два) раза в месяц, 2-го (второго) и 17-го (семнадцатого) числа, путем перечисления на указанный работниками счет в банке (на банковскую карточку). При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

8.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка

Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8.9. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в предусмотренном порядке (статья 137 ТК РФ).

9. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

9.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения – министерством социальной политики Нижегородской области;
- в отношении заместителей руководителей учреждения, главного бухгалтера – руководителем учреждения.

9.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда руководителя определяется с учетом сложности и масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации социального обслуживания и утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

9.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже оклада (должностных окладов) руководителя учреждения.

9.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 2.2, 2.3, 3.1 Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Ресурсный центр развития технологий социального обслуживания и поддержки поставщиков социальных услуг» (ГКУ «РЦРТСОиППСУ»).

9.5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются министерством социальной политики Нижегородской области с учетом необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений", в случае выполнения всех показателей

эффективности работы руководителя Учреждения и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

10.1. В целях усиления материальной заинтересованности, повышения качества обслуживания граждан, развития творческой активности и инициатив, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда работникам Учреждения могут производиться премиальные выплаты. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда за счет средств экономии фонда оплаты труда. Премирование работников производится по результатам труда за отчетный период и зависит от финансового состояния Учреждения и других факторов.

➤ Работникам Учреждения выплачивается:

- премиальная выплата по итогам работы за месяц (квартал);
- премиальная выплата в связи с юбилейной датой;
- премиальная выплата в связи с праздничными датами;
- премиальная выплата в связи с профессиональным праздником.

10.2. Работникам может оказываться материальная помощь при наличии средств экономии фонда оплаты труда:

➤ на похороны близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей, брата, сестры, дедушек, бабушек) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 5 000 руб. (пять тысяч рублей);

➤ на лечение (перенесшим сложную операцию или длительную болезнь) при предоставлении подтверждающих документов (справка лечебного учреждения, санатория и т.д.) в размере 5 000 руб. (пять тысяч рублей);

➤ при рождении ребенка (отцу или матери) при предоставлении свидетельства о рождении в размере 5 000 руб. (пять тысяч рублей);

➤ в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) при предоставлении подтверждающих документов в размере 10 000 руб. (десять тысяч рублей);

➤ в связи с празднованием юбилейных дат рождения (50 (пятьдесят) и далее каждые последующие пять лет) в размере 5 000 руб. (пять тысяч рублей);

➤ в связи с регистрацией брака сотрудников или их детей при предоставлении свидетельства о браке 5 000 руб. (пять тысяч рублей);

➤ разовая материальная помощь к ежегодному основному отпуску (далее – материальная помощь) работникам устанавливается в размере **одного должностного оклада** и выплачивается один раз в течение календарного года при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам по основному месту работы.

Материальная помощь предоставляется работникам Учреждения по основному месту работы по письменному обращению (заявлению) на имя директора учреждения.

Решение о выплате материальной помощи из средств фонда оплаты труда принимается на заседании Балансовой комиссии с последующим составлением протокола Балансовой комиссии и изданием приказа директора учреждения.

11. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

11.1. Система охраны и безопасности труда в Учреждении регламентирована Положением «О системе управления охраной труда в ГКУ «РЦРТСОиППСУ» в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области охраны и безопасности труда.

11.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативно-правовыми актами по охране и безопасности труда гарантирует право работников на охрану труда и обязуется:

11.2.1. осуществлять политику, направленную на создание условий, охраны и безопасности труда (ст. 210 ТК РФ);

11.2.2. осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда в размерах не ниже предусмотренных законодательством РФ (ст. 226 ТК РФ);

11.2.3. обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда»;

11.2.4. осуществлять мероприятия по обучению по охране труда и проверке знаний охраны труда работников организации;

11.2.5. осуществлять мероприятия по информированию работников об условиях, охране и безопасности труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;

11.2.6. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

11.2.7. обеспечивать соответствие с установленными требованиями условий труда на каждом рабочем месте;

11.2.8. своевременно проводить расследование и вести учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;

11.2.9. разрабатывать, утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета;

11.2.10. утверждать Программу вводного инструктажа, разработанную на основании законодательных и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности Учреждения;

11.2.11. проводить со всеми поступающими на работу вводный инструктаж по охране труда и обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, а также организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда;

11.2.12. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

11.2.13. своевременно проводить технический осмотр транспортных средств;

11.2.14. обеспечивать проведение ежедневных предрейсовых осмотров водителей учреждения;

11.2.15. один раз в год обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением места работы и среднего заработка;

11.2.16. обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничивать применение труда на работах в ночное время;
- осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и /или опасными условиями труда;
- обеспечивать рабочими местами беременных женщин, нуждающихся в переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

11.2.17. обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства по соглашению сторон устанавливать индивидуальный режим труда.

11.3. За нарушение требований условий охраны и безопасности труда, Работник и Работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.4. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

11.5. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего может создаться реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

11.6. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

11.6.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

11.6.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

11.6.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

11.6.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до сотрудников учреждения;

11.6.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

11.6.6. Организует и проводит в учреждении изучение "Правил противопожарного режима в РФ".

11.6.7. Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складах и в гаражах учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции помещений.

11.6.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы;

11.7. Профсоюзный комитет пользуется правом проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, о состоянии средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

11.8. Работодатель и профсоюзный комитет совместно способствуют формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников учреждения (п. 2.3 Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф» и «Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы»).

12. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

12.1. Своевременно перечислять средства в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

12.2. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы 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.

12.3. Обеспечить обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

12.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

12.5. В соответствии со ст.196 ТК РФ на основании п.1 ч.1 ст. 100 Федерального закона от 21.11.2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ» проводить за счет учреждения профессиональное обучение или дополнительное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. При направлении работников для повышения (подтверждения) квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемых на повышение (подтверждение) квалификации с отрывом от работы в другую местность производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

12.6. При направлении работников в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства ст. ст. 167, 168 ТК РФ.

13. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

13.1. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении

организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация (ст.29 ТК РФ).

13.2. Стороны договорились о том, что:

13.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством или профсоюзной деятельностью.

13.2.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

13.2.3. Работодатель рассматривает и принимает решение с учетом мнения профсоюзного органа в установленном законодательстве порядке по следующим вопросам:

- принятие локальных нормативных актов;
- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- введение сменной работы, суммированного учета рабочего времени и составление графиков сменности (ст. ст. 103, 104 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы, утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

13.2.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

13.2.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

13.2.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

13.2.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

13.2.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

13.2.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по выплатам стимулирующего характера, аттестации работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

13.3. По ходатайству Профсоюзного комитета работодатель предоставляет работникам, членам профсоюза кратковременные отпуска с сохранением заработной платы (не более трех дней) в случаях:

- регистрации брака самого работника;
- бракосочетания детей;
- рождением ребенка;
- смерти близких родственников;
- 1 сентября - одному из родителей детей – учеников 1-4 класса (один день);
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01.01.2024 года по 31.12.2026 года.

14.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменение условий труда в сторону их улучшения вносятся решением работодателя.

14.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные

процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

14.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

14.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

14.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

№	Наименование должностей	Ежегодный основной отпуск (календарных дней)	Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (календарных дней)
1.	Заместитель директора по общим вопросам	28	5
2.	Главный бухгалтер	28	5
3.	Начальник отдела	28	5
4.	Специалист по кадрам (ведущий)	28	4
5.	Бухгалтер (ведущий)	28	4
6.	Ведущий эксперт	28	4
7.	Бухгалтер (1 кат.)	28	3
8.	Юрисконсульт (2 кат.)	28	3
9.	Специалист по охране труда	28	3
10.	Эксперт (1, 2 кат.)	28	3
11.	Специалист по закупкам	28	3
12.	Инженер-программист	28	3
13.	Методист	28	3
14.	Документовед	28	3
15.	Заведующий хозяйством	28	3
16.	Водитель автомобиля	28	3

Н О Р М Ы**ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ**

государственного казенного учреждения
«Ресурсный центр развития технологий социального обслуживания
и поддержки поставщиков социальных услуг»
(ГКУ «РЦРТСОиППСУ»)

(на основании приказа Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н и Порядка предоставления мер
социальной поддержки работникам Государственных бюджетных учреждений
Нижегородской области социального обслуживания, утвержденного Постановлением
правительства Нижегородской области от 25.08.2006г. № 277)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
Заведующий хозяйством		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

Специалист по охране труда

Т.В. Година