

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного казенного учреждения Нижегородской области
«Управление социальной защиты населения Шатковского района»
на 2019-2021 годы
(с изменениями и дополнениями)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА
И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное казенное учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Шатковского района» (далее УСЗН Шатковского района), в лице директора Стрельцовой Галины Николаевны (именуемого в дальнейшем «Работодатель»), и работники в лице избранного представителя трудового коллектива – Ивановой Натальи Александровны (именуемый далее – представитель работников).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в УСЗН Шатковского района.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников УСЗН Шатковского района.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ: Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Нижегородской области «О социальном партнёрстве» и другими федеральными и областными законодательными нормативно-правовыми актами.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет) и сохраняет своё действие в случае смены руководителей организации, изменения наименования организации.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

В случае изменения законодательных норм, хозяйственного финансового состояния учреждения стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения протокольно, через совместную комиссию, после переговоров или на собрании трудового коллектива, по желанию любой из её сторон.

1.8. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путём переговоров. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путём.

1.9. Основные права и обязанности работников и работодателя определяются в соответствии с действующим законодательством.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Работодатель заключает с работником трудовой договор на неопределенный срок, за исключением случаев, которые четко определяет ст. 59 Трудового кодекса РФ. 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 РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Учреждения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать 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 у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, 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 РФ.

2.6. Основаниями прекращения трудовых отношений 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, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные – 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

– одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста.

2.8. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.11. В случае массового увольнения работников или сокращения численности штата работодатель может ввести режим неполной рабочей недели (неполного рабочего дня).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В организации для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

3.3. В исключительных случаях для срочного выполнения неотложных, особо важных поручений отдельные работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни в порядке, установленном действующим законодательством.

3.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность рабочего дня и обеденного перерыва определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников график предоставления ежегодных отпусков, составленный с учётом мнения работников, на следующий год. В случае несвоевременного уведомления работником службы кадров о намерениях, пожеланиях и потребностях, очерёдность предоставления отпусков определяется кадровой службой самостоятельно. Если между работниками возник конфликт относительно очерёдности отпусков, время использования отпуска устанавливается Работодателем директивно с учетом специфики работы УСЗН Шатковского района.

4.4. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. Утверждённый график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам УСЗН Шатковского района продолжительностью 28 календарных дней.

4.6. Работникам, которым установлен Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором ненормированный рабочий день предоставляется в качестве компенсации за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью:

директору – 5 календарных дней;

главному бухгалтеру, заместителю директора, начальникам отделов – 4 календарных дня;

специалистам, осуществляющим прием граждан (клиентская служба) – 4 календарных дня;

специалистам 1 категории, специалистам 2 категории, специалистам – 3 календарных дня;

водителю - 3 календарных дня.

4.7. **Преимущественное право** на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

а) женщины, имеющие 2 или более детей в возрасте до 12 лет;

б) один из родителей (опекун, попечитель, приемные родители), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

в) родители (опекуны, попечители) - для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности;

г) одинокие родители воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет;

д) работники при наличии у них путевок на лечение.

Категории работников, пожелания которых относительно времени использования отпуска должны выполняться **в обязательном порядке** при условии предоставления документов, подтверждающих наличие обстоятельств, дающих им право использовать отпуск в удобное для них время:

- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (период нахождения жены в отпуске по беременности и родам);

- работники в возрасте до 18 лет;

- работники – совместители (время использования отпуска по основному месту работы);

- граждане, награжденные знаком «Почётный донор России», «Почётный донор СССР»;

- работник, супруг которого является военнослужащим (время использования отпуска супруга-военнослужащего).

4.8. Работодатель с согласия работника может приказом отозвать последнего из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника:

- либо в удобное для него время в течение текущего года;
- либо в следующем рабочем году путём присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

4.9. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 3 дня;
- б) со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, сестра, брат, бабушка, бабушка, дети) - 3 дня;
- в) с рождением ребенка (отец, бабушка, дедушка) – 1 день;
- г) переездом на новое место жительства – 1 день;
- д) родителям в связи с призывом сына в армию – 2 дня;
- е) с днем рождения работника – 1 день;
- ж) со свадьбой ребенка – 2 дня.

4.10. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы (не более 2 часов в неделю).

4.11. Работники, воспитывающие ребенка, учащегося младших классов (1-4 класс), на основании заявления, освобождаются от работы с сохранением заработной платы (не более 4 часов) в первый день учебного года.

4.12. Работники, на основании заявления, освобождаются от работы с сохранением заработной платы (не более 4 часов) в связи с последним звонком или выпускным вечером детей - выпускников 9 и 11 классов.

4.13. Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы или удовлетворяет его просьбу об увольнении по собственному желанию в указанный им срок по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. При этом вопрос о том, является ли причина, вызвавшая просьбу работника об отпуске, уважительной, решается работодателем.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- недопущение работников, занятых на работах, связанных с движением транспорта, к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (предрейсовых и послерейсовых), а также в случае медицинских противопоказаний;

- выполнение предписаний должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в течение рабочего дня;

- проходить обязательные медицинские осмотры (для работников, занятых на работах, связанных с движением транспорта).

5.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.6. Работодатель предпринимает следующие информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников УСЗН Шатковского района:

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);

- консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми;

- включение в программы проведения водного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методами приемам выполнения работ.

6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

6.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Работодатель производит возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей в размерах, установленных законодательством.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ и ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.2. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определённом законодательством.

7.3. Работодатель оказывает Работнику, при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную материальную **помощь в размере не более одного должностного оклада:**

7.3.1. при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийные бедствия и др.);

7.3.2. в связи с рождением ребёнка;

7.3.3. в связи со смертью самого работника, близких родственников (супруг(а), мать, отец, дети);

7.3.4. в связи с болезнью Работника и необходимостью длительного лечения.

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал), при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих обязанностей, с учетом личного вклада работника.

При определении размеров выплат стимулирующего характера по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работника УСЗН Шатковского района.

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается приказом директора УСЗН Шатковского района на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии и осуществляется в пределах фонда оплаты труда УСЗН Шатковского района.

Работодатель оказывает работнику премияльные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональным праздником, размер и порядок которых определяется положением об оплате труда работников УСЗН Шатковского района и выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда УСЗН Шатковского района.

Праздничными датами являются даты, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации. Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения является День социального работника.

7.5. Премии не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет (за исключением работни-ков работающих на условиях неполного рабочего времени);
- работникам, проработавшим менее 1 месяца;
- работникам, подавшим заявление на прекращение трудовых отношений;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

7.6. Работодатель оказывает при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, разовую материальную помощь в размере не более одной тысячи рублей в связи с выпускным вечером детей – выпускников 11 класса, выпускников образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программы подготовки специалистов среднего звена) на базе 9 классов.

7.7. Единовременная материальная помощь оказывается работникам по решению балансовой комиссии и выплачивается исходя из экономии фонда оплаты труда учреждения по приказу директора.

7.8. Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника с указанием конкретной причины необходимости оказания помощи, при предоставлении подтверждающих документов.

7.9. Вопрос о выделении Работнику материальной помощи выносится на решение балансовой комиссии.

7.10. Работодатель оказывает работникам премиальную выплату в связи с юбилейной датой в размере до одного должностного оклада, за счет экономии по фонду оплаты труда УСЗН Шатковского района.

Премиальная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается работнику УСЗН Шатковского района, проработавшему в учреждении менее 12 месяцев. Премиальная выплата в связи с юбилейной датой устанавливается работнику УСЗН Шатковского района по итогам работы за последние 12 месяцев, предшествующие юбилейной дате.

Юбилейными датами для работника УСЗН Шатковского района считаются 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. 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.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

8.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.