

Директор ГБУ НСО
«ЦРСФУД»


Е.А. Пузан



« 11 » августа 2016 г.

Представители трудового
коллектива

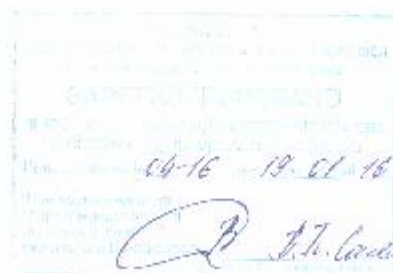

« 11 » августа 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение
Новосибирской области
«Центр развития семейных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей»
на 2016-2018 годы

Принят на собраниях трудового
коллектива
« 11 » августа 2016 г.

Подписан « 11 » августа 2016 г.



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Новосибирской области «Центр развития семейных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее-Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – Цурпала Евгения Александровича, действующего на основании Устава,

Работники, в лице уполномоченных в установленном порядке представителей трудового коллектива –

1. Баннов Александр Митрофанович
2. Бородихин Ивана Анатольевич
3. Невзоров Александр Александрович

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации и переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 г. № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности учреждения по расширению услуг и повышению их качества и результативности деятельности учреждения, установить систему оплаты труда работников с применением должностных окладов специалистов и окладов по профессиям рабочих, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, оплаты труда по районному коэффициенту в пределах базового фонда оплаты труда, утверждаемого Министерством социального развития Новосибирской области.

2.2. Порядок и условия оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБУ НСО «ЦРСФУД» от 05.11.2013 г. (далее – Положение) (приложение № 2).

2.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц: 15 и 30 числа текущего месяца, посредством перечисления на счет Работника в Банке «Левобережный» (ПАО) по мере поступления средств на лицевой счет в МФ и НП по НСО.

2.4. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

2.4.1. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет не менее 20% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (расчитанных за час работы). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в локальных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях (приложение № 3).

2.4.2. За совмещение должностей (профессий) – устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.4.3. За работу в выходной или нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере (за исключением случаев, предусмотренных Положением).

2.5. В целях поощрения качественной и эффективной работы в учреждении устанавливаются различные стимулирующие выплаты, надбавки и премии.

2.6. На основании специальной оценки условий труда, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.5.1. Премии, надбавки за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы.

2.5.2. Персональные надбавки, увязывающие систему оплаты труда с деловыми личными качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, отношением к работе.

2.5.3. Единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы, увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

2.6. Работникам учреждения, в пределах базового фонда оплаты труда учреждения, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, а также различные формы премирования, в том числе по итогам работы за календарный период, при условии отсутствия жалоб на объем и (или) качество предоставляемых услуг, фактов нарушения исполнения обязанностей.

Размеры и виды ежемесячных надбавок работникам учреждений определяются руководителем учреждения самостоятельно, в пределах базового фонда оплаты труда.

2.7. Работники учреждения на основании решения руководителя учреждения могут быть представлены к награждению в связи с праздничными днями, с юбилейными датами со дня рождения – 50 лет, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет.

2.8. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.9. Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжениями Губернатора Новосибирской области.

2.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.11. 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.

2.12. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.13. Работодатель вправе принять решение об уплате взносов работодателя в пользу застрахованных лиц, уплачивающих дополнительные страховые взносы, в накопительную часть трудовой пенсии.

В случае прекращения трудовых правоотношений и (или) правоотношений по соответствующим гражданско-правовым договорам с застрахованным лицом уплата взносов работодателя в пользу данного застрахованного лица прекращается со дня прекращения указанных правоотношений.

Размер взносов работодателя рассчитывается (определяется) им ежемесячно в отношении каждого застрахованного лица, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

Взносы работодателя включаются в состав пенсионных накоплений застрахованных лиц, в пользу которых уплачены такие взносы.

2.14. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Раздел 3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель с участием представителей трудового коллектива осуществляет работу по определению численности возможного высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в

письменной форме сообщает об этом представителям трудового коллектива, в службы занятости населения и каждому работнику о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Одновременно с высвобождением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

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 представляет органу службы занятости населения и представителям трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

3.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьями 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 5 лет.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Работодатель осуществляет гарантии и компенсации работникам в случаях, предусмотренных статьями 178, 180 ТК РФ.

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию по любой вакансии учреждения.

3.8. Работодатель призван содействовать укреплению авторитета государства, поддержанию престижа и формированию единой нравственно-правовой основы для согласованной и эффективной деятельности. Коллектив учреждения - это сплоченный и дружный коллектив профессионалов-единомышленников, объединенных общей целью и единым стремлением работать в интересах страны и на благо общества.

3.9. Работник должен обладать высокой профессиональной подготовкой и стремлением глубоко разобраться в сущности любого находящегося в его компетенции вопроса. Своим поведением и действиями не дает повода другим лицам считать, что они располагают возможностью влиять на него.

3.10. Работодатель принимает все меры к тому, чтобы руководимые им работники не совершали противоправных и аморальных действий с использованием служебного положения и своим личным поведением подает им пример.

3.11. Работник постоянно следит за внешними формами проявления своей деловой культуры и ориентируется, прежде всего, на строгий стиль, позитивный настрой, обходительные манеры и правила хорошего тона. Во взаимоотношениях с коллегами по совместной работе проявляет в первую очередь учтивость, вежливость и лояльность. По отношению к представителям других организаций, учреждений, к иным гражданам проявляет в первую очередь взвешенность, осмотрительность и профессионализм, поддерживает деловой стиль и доброжелательный тон, передает им свой позитивный настрой. Не допускает использования себя и своего имени для совершения действий, которые ведут или могут привести к принижению авторитета государства, престижа и делового имиджа работника учреждения.

3.12. Работодатель несет моральную ответственность за действия или бездействие своих подчиненных, подрывающих авторитет государства, престиж и деловой имидж его работников.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативно-правовых актов, Коллективного договора, Устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключения трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, характеристикой работ. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

4.4. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованного учреждения.

4.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Исключение составляют работники, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.3. Каждую пятницу работники учреждения работают до 16 часов 30 минут.

5.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

5.6. Работник учреждения имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Оплата отпуска производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

5.8. Работодатель предоставляет по желанию работника на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: регистрация брака, рождения ребенка, смерти близкого родственника.

Работодатель предоставляет работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению с работником и работодателем.

5.9. Женщинам, имеющим детей младшего возраста (1-4 классы), работодатель может по их просьбе предоставить однодневный неоплачиваемый отпуск 1 сентября.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть

присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.10. Работодатель согласно действующему законодательству принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочего дня, применение гибких графиков работы и др.).

5.11. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения представителей трудового коллектива по письменному приказу работодателя.

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые платежи в размерах, определенных законодательством РФ, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и Фонд обязательного медицинского страхования;
- содействовать в повышении квалификации работников учреждения в высших и иных учебных заведениях.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Мероприятия по охране труда определяются планом работы учреждения на год и проводятся в соответствии с Положением об организации работы по охране труда в ГБУ НСО «ЦРСФУД» (Приложение № 4).

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.2.1. Обеспечивать для всех работающих здоровые и безопасные условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам и требованиям техники безопасности.

7.2.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства на обеспечение работающих спецодеждой и моющими средствами.

7.2.3. Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в 5 лет. Указанный срок отсчитывается от даты завершения проведения предыдущей специальной оценки.

7.2.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

7.2.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.7. В случае гибели работника или получения работником инвалидности установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в соответствии с трудовым законодательством.

7.2.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- предоставлять работающим женщинам с их согласия отпуска без сохранения заработной платы;

- освобождать беременных женщин от работы при прохождении медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов;

- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе и по согласованию с работодателем использование ежегодных отпусков в летнее время или любое другое удобное для них время;

- не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров.

7.2.10. По каждому несчастному случаю организовывать специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

7.3. Работодатель имеет право принимать меры в отношении лиц, нарушивших трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности.

7.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать директора или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях работодатель обязуется:

8.1.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок и расценок ниже действующих;

8.1.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

8.1.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

8.1.4 создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

8.1.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, являющиеся приложением к коллективному договору, либо трудовыми договорами;

формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с СТК (ст. 196 ТК РФ);

8.1.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников.

8.1.7 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 22 ТК РФ);

8.1.8 соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;

8.1.9 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

8.1.11 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

8.1.14 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

8.2. СТК обязуется:

8.2.1 способствовать устойчивой деятельности ГБУ НСО «ЦРСФУД» путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения сотрудников;

8.2.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

8.2.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

8.2.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

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

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

8.2.7 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

8.2.8 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

8.2.9 участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

8.2.10 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

8.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

8.3.3. бережно относиться к имуществу работодателя;

8.3.5. соблюдать правила «Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения»;

8.3.6. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

8.3.7 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

8.3.8 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

8.3.9 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

8.3.10 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование

работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

8.3.11 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка (*ст. 241 ТК РФ*):

8.3.12 за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

8.3.13 за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (*ст. 238 ТК РФ*);

8.3.14 за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (*ст. 239 ТК РФ*).

8.4. Работодатель имеет право:

8.4.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

8.4.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

8.4.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8.4.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (*см. п. 1.12.*);

8.4.5 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

8.5. Работники имеют право на:

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

8.5.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

8.5.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

8.5.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

8.5.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

8.5.8 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

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

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

8.5.11 получение средств индивидуальной защиты, предусмотренных действующими нормативами;

8.5.12 обязательное социальное страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. Безвозмездно предоставить представителям трудового коллектива оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение.

8.6.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке представителям трудового коллектива информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

8.6.3. Предоставлять представителям трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение, в согласованном порядке и сроки.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры.

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

9.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.5. Работодатель и представители трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

9.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представителей трудового коллектива о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.9. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.10. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

9.11. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.12. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.13. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ НСО «ЦРСФУД».
2. Положение об оплате труда работников ГБУ НСО «ЦРСФУД».
3. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время в ГБУ НСО «ЦРСФУД».
4. Положение об организации работы по охране труда в ГБУ НСО «ЦРСФУД»