

Государственное казенное учреждение Нижегородской области
«Управление социальной защиты населения Лукояновского района»

ОГРН 1115221000421, ИНН 5221006560, КПП 522101001,
юридический адрес: 607802, Нижегородская область, г.Лукоянов,
ул.Дзержинского, д.41

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 27 октября 2020г. по 26 октября 2023г.

Со стороны работодателя:

Директор
УСЗН Лукояновского района

Диряев Александр Викторович

(печать организации)

Со стороны работников:

Полномочный представитель
работников

Муреева Ирина Анатольевна

Зарегистрирован:

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Лукояновского района» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Нижегородской области являются: работодатель Государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Лукояновского района», представленный в лице директора, Диряева Александра Викторовича, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники Государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Лукояновского района», представленные полномочным представителем работников в лице Муреевой Ирины Анатольевны, действующего на основании протокола общего собрания работников от 27.10.2020 №1, именуемые далее «Работники».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе и является:

- правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений, содержащим обязательства по установлению режима труда и отдыха, оплаты труда, социальных льгот и гарантий, обеспечению занятости, условий и охраны труда Работников;

- основой для заключения должностных инструкций, трудовых договоров, и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий Работников при наличии собственных средств, полученных за счет экономии фонда оплаты труда и иных источников для их обеспечения.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем (ч.3 ст. 41 ТК РФ), закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и полномочный представитель работников выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами Регионального отраслевого соглашения между министерством социальной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2019-2021 годы (далее – отраслевое соглашение).

1.9. В случае если в Отраслевое соглашение будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Трудовые отношения, гарантии занятости

2.1. Вопросы трудовых отношений Работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, а также другими правовыми актами, регулирующими отношения в сфере занятости, социального страхования, охраны труда и иными актами трудового законодательства.

2.2. Условия, включенные в должностные инструкции и трудовые договоры, не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.3. Проекты локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, разрабатываются в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором при участии общего собрания работников учреждения.

2.4. Режим рабочего времени Работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, являющимися приложением к настоящему Коллективному договору.

2.5. Работодатель обеспечивает Работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением Работников для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2.6. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии со статьей 101 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.7. Работникам по их заявлению устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте восемнадцати лет, а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи) в удобное для них время в соответствии со статьей 93 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.8. Преимущественное право оставления на работе при сокращении должностей, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют следующие Работники:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

2.9. График отпусков Работников утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со статьей 123 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.10. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков Работникам предоставляются оплачиваемые отпуска в связи с:

- с бракосочетанием самого работника – 3 дня;
- с бракосочетанием детей – 2 дня;
- смертью близких родственников (родители, дети) – 3 дня, (братья, сестры, бабушки и дедушки, родители супруги (а)) – 1 день;
- родителям ученика (опекуну, приемному родителю) 1-4 класса – 1 день (1 сентября);
- родителям выпускника общеобразовательной школы (9 и 11 класса) – 1 день.

2.11. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.12. Работодатель оказывает содействие в переподготовке и повышении квалификации Работников с оплатой труда в соответствии с действующим законодательством.

3. Оплата труда, социальные льготы, гарантии, компенсации.

3.1. Оплата труда Руководителя и Работников учреждения производится в соответствии с:

- Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений Нижегородской области «Управление социальной защиты населения» по виду экономической деятельности «Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания, не включенных в другие группировки (код 88.99)», утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 01.07.2011 №506;

- Положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Лукояновского района, утвержденное приказом учреждения одобренное общим собранием работников.

- Положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения Лукояновского района», утвержденное приказом учреждения и одобренное общим собранием работников.

3.2. В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса Российской Федерации и принять незамедлительные меры, обеспечивающие своевременность и полноту расчетов с Работниками.

Минимальный размер оплаты труда Работников не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.3. Работодатель производит выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Работнику, нуждающемуся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую работу, имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

3.4. Работодатель оказывает материальную помощь в случаях:

- личного бракосочетания (в случае первичного вступления в брак)– в размере 5 тысяч рублей;

- рождения ребенка у работника – в размере 5 тысяч рублей;
- родителю выпускника 11 класса общеобразовательной школы – в размере 1 тысячи рублей;
- родителю детей до 14 лет включительно на приобретение новогодних подарков – в размере 500 рублей;
- в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения (решение об оказании помощи принимается решением общего собрания коллектива) – в размере 5 тысяч рублей;
- пожара и других стихийных бедствиях, повлекших порчу или утрату имущества и (или) жилого помещения – в размере 10 тысяч рублей;
- похорон близкого родственника (муж, жена, дети, родители) - в размере 10 тысяч рублей;
- смерти работника (выдается родственнику, производившему похороны) – в размере 20 тысяч рублей;

Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника с указанием конкретной причины необходимости оказания помощи.

Решение об оказании материальной помощи принимает балансовая комиссия учреждения.

3.5. Работодатель и работники предусматривают через коллективные договоры при наличии средств оказание дополнительных видов социальной помощи.

4. Охрана труда

Работодатель обязан:

4.1. Обеспечить Работников необходимыми служебными и бытовыми помещениями в соответствии с действующим законодательством; на каждом рабочем месте безопасными условиями труда, соответствующими требованиям нормативных правовых актов.

4.2. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

4.3. Организовать рабочие места пользователей персональных электронных вычислительных машин в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

4.4. Организовать обучение и проверку знаний в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

4.5. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации создать:

- комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного профсоюзного органа (трудового коллектива);
- необходимые условия для работы комиссий по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.).

4.6. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда с учетом Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 19.08.2016 №438н.

4.7. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Реализовывать в рамках работы с персоналом информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

4.8. Рассматривать постановления выборных профсоюзных органов (предложения трудового коллектива) по вопросам безопасности и охраны здоровья.

4.9. Обеспечивать реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности и обучение Работников мерам пожарной безопасности.

5. Взаимодействие сторон

Стороны договорились о том, что:

5.1. Работодатель признает решения общего собрания работников учреждения единственным совещательным органом от лица всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

5.2. Полномочный представитель, избранный общим собранием работников учреждения, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

5.3. Работодатель предоставляет возможность размещения информации о решениях общего собрания работников доступном для всех работников месте.

5.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников Учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

6. Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора

6.1. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией норм, изложенных в настоящем коллективном договоре.

6.2. Все возникающие разногласия и конфликты в ходе реализации положений договора стороны договорились разрешать в предусмотренные законом сроки.

6.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

6.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7. Заключительные положения.

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

7.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

7.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

7.4. Настоящий коллективный договор, а также изменения и дополнения к нему направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики области в течение семи дней со дня подписания.