

Председатель первичной
профсоюзной организации
Коваленко Н.В. Коваленко
« 19 » декабря 2014 год

Директор ГБУ «КЦСОН г.Ивделя»
Проданова А.И. Проданова
« 19 » декабря 2014 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения
Свердловской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
города Ивделя»
на 2015 – 2017 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива 19.12.2014г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Ивделя» (далее по тексту - учреждение) представляемый директором Продановой Алевтиной Ивановной именуемый далее «работодатель»; работники ГБУ «КЦСОН г.Ивделя» в лице профсоюзного комитета ГБУ «КЦСОН г.Ивделя», уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, и Общим положением о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту - Профком).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым Кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.5. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, отраслевого тарифного, регионального трехстороннего, регионального отраслевого соглашений.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами, добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников ГБУ «КЦСОН г.Ивделя» - членов профсоюза, работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, на работников, не являющихся членами Профсоюза, но поддерживающих профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии с п.4 ст.28, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», чьи интересы представляет профсоюзный комитет ГБУ «КЦСОН г.Ивделя», а также всех остальных работников.

1.8. Работодатель и должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений.

1.9. Работодатель обязуется:

- выплачивать своевременно и в полном объеме заработную плату;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.10. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

1.11. Работники обязуются:

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять: а) обязанности по трудовому договору (контракту), б) Указания непосредственных руководителей, руководителя учреждения, его заместителей;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- повышать качество обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, производительность труда;
- осуществлять сохранность имущества учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ). ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок для повышения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор (контракт)).

2.2. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (контракта).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.72 ТК РФ).

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, преобразованием, а также с сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно, совместно с Профкомом.

2.5. Работодатель обязуется, не позднее, чем за три месяца представлять информацию о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости.

2.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- пенсионного возраста (за три года до пенсии);
- имеющие стаж работы в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- с более высокой квалификацией и производительностью труда;
- при наличии двух или более иждивенцев;
- в семье, которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от производства по направлению Министерства социальной защиты населения Свердловской области.

2.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие женщины – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством и случаев предусмотренных частями 5,6,7,8,11 ст.81 Трудового Кодекса РФ. В этом случае работодатель или правопреемник обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемой и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем, также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта).

2.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, квалификацией, специальностью, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально письменно не менее чем за два месяца.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного ст.180 Трудового кодекса, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисляемого пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.12. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Лицам, успешно обучающимся в высших и средне-специальных учебных заведениях по направлению МСЗН Свердловской области и имеющим доход ниже прожиточного минимума, ежегодно выплачиваются за счет экономии ФОТ материальная помощь в размере 1000 рублей.

2.13. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора (контракта). 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 (контракта) по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации.

2.14. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации реорганизации (ст.180 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Трудовой распорядок учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным общим собранием (конференцией) работников по представлению администрации.

3.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ).

4.2. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить с учетом мнения первичной профсоюзной организации и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

4.3. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска продолжительностью 28 календарных дней:

работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 3 календарных дней:

- | | |
|-------------------------|-------|
| - директор | 3 дня |
| - заместитель директора | 3 дня |
| - главный бухгалтер | 3 дня |
| - водитель | 3 дня |

4.4. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи :

- со свадьбой самого работника - 5 календарных дней;
- с проходами в армию - 1 календарный день;
- со смертью близких родственников - 5 календарных дней;
- с рождением ребенка - 5 календарных дней;
- женщинам, имеющим детей-школьников (1-4 классов), а также мужчинам, воспитывающим детей-школьников (1-4 классов) без матери – 1 сентября с сохранением заработной платы;

4.5. Стороны пришли к соглашению, что ежегодный оплачиваемый отпуск работника может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году (ст.128 Трудового Кодекса РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактически состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении

требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

5.2. Работодатель не реже 1 раза в полугодие обеспечивает инструктирование работников по правилам техники безопасности, а вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступающих работников.

5.3. Работодатель обеспечивает работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими положениями.

5.4. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

5.5. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

- оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции учреждения ранее работавшим здесь женщинам, организовать, в случае необходимости, их переобучение;
- не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов;
- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением заработной платы.

5.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей инвалидов;
- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году;
- не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь).

5.7. Для работников аппарата управления установить технологический перерыв:

- с 10.45 до 11.00ч;
- с 15.45 до 16.00ч.

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

6.1 Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 14 сентября 2010 года №1319 – ПП «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных учреждений социального обслуживания населения и внесении изменений в Концепцию системы оплаты труда работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, одобренную постановлением Правительства Свердловской области от 29.10.2007года №1055 – ПП «Об одобрении Концепции системы оплаты труда работников областных государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области».

6.2. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения «Положением об оплате труда работников».

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на

основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

6.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения «Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера», утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным органом.

6.5. Премирование работников производится в соответствии с «Положением о премировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Ивделя» утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным органом.

6.6. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- аванс 20 числа каждого месяца;

- расчет 5 числа месяца;

- за время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.7. Выплата заработной платы руководителю производится одновременно с выплатой всем работникам.

6.8. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается их размер оплаты труда работников в целом по учреждению это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.9. Работникам учреждения выплачиваются:

- районный коэффициент к заработной плате.

6.10. Работодатель, при достаточном финансировании, возмещает работникам, чья деятельность предусматривает пользование общественным транспортом, расходы в размере 100%.

6.11. Работникам учреждений производится доплата за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов.

6.12. В соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 31 августа 2010г. №1274-ПП «Об осуществлении отдельных расходов областного бюджета на обеспечение функций бюджетных учреждений, расположенных на территории Свердловской области, кроме города Екатеринбурга» средства областного бюджета на выплату заработной платы, командировочные расходы и хозяйственные нужды осуществлять работникам учреждения путем зачисления на банковские карты.

7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель обязуется своевременно уплачивать единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. Работодатель обязуется организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.

8.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзного органа в коллективе:

- предоставляет профсоюзному органу и вышестоящим выборным органам профессионального союза по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии учреждения;
- разрешает в рабочее время проведение собраний (конференций) работников учреждения по вопросу подведения итогов выполнения коллективного договора, собраний профсоюзного органа в соответствии с Уставом профессионального союза, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров;
- не препятствует представителям выборных органов профессионального союза в реализации установленных законодательством и региональным отраслевым соглашением прав работников и уставных задач профессионального союза.

8.2. Материальные условия деятельности профсоюзного органа.

8.2.1. Работодатель:

- на основании личного письменного заявления члена профсоюзного органа производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов профессионального союза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении.

8.3. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных органов профессионального союза.

8.3.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборных органов и представителей профессионального союза, не освобожденных от нее, с сохранением заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профессионального союза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

8.3.2. Увольнение членов выборного профсоюзного органа по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Представителей и членов профсоюзных органов учреждений, являющихся членами вышестоящих организаций профессионального союза.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.

9.1. Профсоюзный орган обязуется:

9.1.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы учреждения, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими профессиональному союзу методами.

9.1.2. Проводить работу по защите экономических и профессиональных интересов работников, членов профсоюзного органа и работников, не являющихся членами профсоюзного органа, но уплачивающих профессиональному союзу денежные средства в

размере 1 % от оклада, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь

9.1.3. Не организовывать забастовок по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор. Часть убрал

9.1.4. Представлять и защищать законные права и коллективные интересы работников учреждения в органах законодательной и исполнительной власти.

9.1.5. Руководствуясь ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положения Устава профессионального союза, через учреждаемые комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами учреждения законодательства о труде и об охране труда, социальном страховании.

9.1.6. Проводить разъяснительную работу среди членов профессионального союза о правах и роли профессионального союза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников учреждения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до того времени, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. 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 коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

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

10.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех дней в течение года.

10.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

Работодатель и профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.