

УТВЕРЖДЕН

На общем собрании работников

ГБУ «КЦСОН Воротынского района»

Протокол №1 «19» января 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Воротынского района»
(срок действия договора 2018- 2020 г. г.)**

р. п. Воротынец

1. Общие положения

- 1.1 Настоящим коллективным договором (далее-коллективный договор) регулируются социально-трудовые отношения государственного бюджетного учреждения «КЦСОН Воротынского района», а также совместные действия сторон коллективного договора по надлежащей реализации принципов этих отношений.
- 1.2 Сторонами коллективного договора являются:
 - 1.2.1. Работодатель - в лице директора ГБУ «КЦСОН Воротынского района», действующего на основании Устава – именуемый в дальнейшем «Работодатель».
 - 1.2.2. Работники ГБУ «КЦСОН Воротынского района» - в лице председателя Совета трудового коллектива, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива – именуемые в дальнейшем «Работники».
- 1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом Нижегородской области «О социальном партнерстве».
- 1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положением об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.
- 1.5. Коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.
- 1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.
- 1.8. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются недействительными.
- 1.9. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.
- 1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, изменения наименования организации. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течении 3-х месяцев. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации.

2. Взаимные обязательства работодателя и трудового коллектива.

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

- 2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактических и социально-бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.
- 2.2. О разработке и реализации мероприятий, направленных на обеспечение своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдении действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.
- 2.3. Работодатель обязуется:
 - 2.3.1. Способствовать повышению развития социальных услуг.
 - 2.3.2. Материально стимулировать работников по мере роста доходов организации.
 - 2.3.3. Создавать условия, обеспечивающие деятельность трудового коллектива.
- 2.4. Трудовой коллектив и каждый работник учреждения обязуются:
 - 2.4.1. Содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами, выполнять производственные задания и договорные обязательства добровольно, качественно, в полном объеме и в установленные сроки.
 - 2.4.2. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих, в соответствии с трудовым законодательством, в учреждении.

3. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

- 3.1. В период действия коллективного договора Работодатель принимает меры по обеспечению своевременной и полной оплаты труда Работников.
- 3.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на стимулирование оплаты труда работников за счет роста доходов организации и расширения платных услуг.
- 3.3. Оплата труда работников устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района». Оплата труда включает:
 - 3.3.1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц (без учета компенсационных и стимулирующих выплат).
 - 3.3.2. Компенсационные выплаты- доплаты и надбавка компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
 - 3.3.3. Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

- 3.4. Оплата труда производится Работодателем на основе данных учета фактически отработанного Работником времени.
- 3.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда работнику производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- 3.6. Работникам организации выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в организации в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района».
- 3.7. Оплату за работу в ночное время работодатель обязуется производить в размере 1,35 часовой ставки заработной платы (оклада), в соответствии со ст. 154 ТК РФ.
- 3.8. Производить доплату за увеличение объема выполненных работ, расширение зоны обслуживания.
- 3.9. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в соответствии с изменением ПКГ (профессиональных квалификационных групп) в соответствии с законами, нормативно правовыми актами, соглашениями.
- 3.10. Заработную плату выплачивать каждые полмесяца (16 числа аванс и 1 числа окончательный расчет).
- 3.11. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.
- 3.12. 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.
- 3.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты по день фактического расчета включительно.

4. Рабочее время и время отдыха.

- 4.1. Для работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя.
- 4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива организации, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период и которые являются обязательным приложением к коллективному договору.
- 4.3. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут, в целях сокращения рабочего времени в пятницу на 1 час.
- 4.4. Сверхурочные работы допускаются в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ с письменного согласия работника, а в иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива. По

желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха. (но не менее времени, отработанного сверхурочно), в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников с активной формой туберкулеза, работников, освобожденных от сверхурочной работы по заключению лечебных учреждений.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 113 ТК РФ).

4.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.7. При необходимости, работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива может изменить режим рабочего времени для отдельных категорий работников.

4.8. Стороны обязуются до 15 декабря (не позднее 15 декабря) утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.9. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 летним менее 31 календарного дня, инвалидам – не менее 30 календарных дней).

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 3 до 14 календарных дней. Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем, ежегодно составляется администрацией Центра и согласовывается с Советом трудового коллектива. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается администрацией Центра, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки и работы сверх нормального рабочего времени.

4.11. Работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня в году, по причине болезни, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуска в размере 2 рабочих дней, в соответствии со ст. 116 ТК РФ.

4.12. Работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.13. Женщинам, имеющие 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.15. Администрация Центра предоставляет работникам оплачиваемые выходные дни в случаях:

- со свадьбой самого работника и детей работника 3 дня;
- со смертью близких родственников 3 дня (мать, отец, дети, жена, муж);

-женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет) 1 день – 1 сентября и женщинам, имеющим детей- учащихся выпускных 11-х классов общеобразовательных учебных заведений – 1 день – «День последнего звонка».

5. Гарантии занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

В обеспечении гарантий занятости работников, их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодателем проводятся следующие мероприятия:

5.1. Обеспечивается полная занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии при соответствующей квалификации предоставлять работнику при наличии другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

5.2. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставляет в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Предоставляет лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4. Информировать о возможном массовом высвобождении работников соответствующие профсоюзные органы, а также органы службы занятости населения.

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

5.6. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица: предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие на предприятии свыше 10 лет, одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16 -летнего возраста.

5.7. Совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает программы:

- мероприятий по развитию персонала;

- мероприятий по сохранению рабочих мест.

В программах освещаются вопросы преимущественного права высвобождаемых работников на переобучение (переквалификация) с учетом интересов производства с предоставлением в дальнейшем соответствующей работы в организации; организации системы развития персонала; введения системы стимулов для работников по повышению профессионального уровня, обеспечения защиты профессионализма, организации системы сертификации и аттестации персонала на соответствие его квалификационным требованиям. Основные задачи организации по развитию и повышению профессионального уровня персонала. Фиксируемая

цифра ежегодного охвата работников по категориям различными видами обучения. Проводить конкурсы на лучшего работника.

5.8. В целях повышения профессионального мастерства:

- проводить конкурсы среди социальных работников.
- организовывать работу наставников.

6. Условия, охрана и безопасность труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

6.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением (мероприятиями) по охране труда.

6.1.3. Проводить в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ) «Организовывать обучение по безопасности труда»).

6.1.4. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.1.5. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды и обуви, и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 Трудового Кодекса РФ, Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г № 51).

6.1.6. Организовывать обучение руководителей, специалистов по охране труда и уполномоченных по охране труда Совета трудового коллектива.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное отношение к требованиям охраны труда.

6.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении своего здоровья.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные, периодические медицинские осмотры.

6.3. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

7. Социальные гарантии.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить наличие в доступном месте медицинской аптечки.

7.1.2. Ежегодно в период декады пожилого человека производить чествование пенсионеров учреждения.

7.1.3. Производить материальные выплаты (оказывать материальную помощь) за счет средств экономии фонда оплаты труда в случаях, предусмотренных подпунктами, а - ж настоящего пункта, 1 раз в год.

В связи с недостаточностью или отсутствием средств ФОТ, размер материальной помощи может быть снижен руководителем учреждения, либо в выплате материальной помощи может быть отказано.

а) Оказывать материальную помощь на лечение работникам, получившим увечье либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей, в размерах, исходя из сложности проблемы.

б) Юбилярам, при достижении возраста, 50,60,70,75 лет выплачивать единовременное вознаграждение в размере 3000 рублей.

в) Оказывать материальную помощь на погребение работника учреждения в размере до 5000 рублей. Материальная помощь в связи со смертью работника учреждения выплачивается по заявлению близкого родственника, осуществляющего похороны.

г) Оказывать материальную помощь на погребение близких родственников (отец, мать, супруг, дети) нуждающегося работника учреждения, по ходатайству вышестоящего руководителя сотрудника и наличии ходатайства Совета трудового коллектива, в размере до 3000 рублей.

д) За счет средств организации установить выплаты:

- на оздоровление работающим в конце календарного года в размере оклада;
- к отпуску в размере оклада.

е) Производить частичную оплату операции и дорогостоящих лекарственных препаратов в размере до 1000 рублей, при предоставлении документов.

ж) Материальная помощь может быть оказана сотруднику так же в иных случаях по ходатайству вышестоящего руководителя сотрудника и Совета трудового коллектива учреждения.

7.1.4 За счет средств учреждения установить материальную выплату работнику учреждения в связи с награждением (грамота, благодарность, диплом и т.д.) районного уровня в размере 1000 рублей, областного уровня - 1500 рублей, федерального уровня - 2000 рублей.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и культурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8. Порядок внесения дополнений и изменений.

8.1. Изменение положений коллективного договора допускается по письменному соглашению между Работодателем и Работниками.

Письменное предложение об изменении коллективного договора направляется одной стороной договора другой его стороне и должно быть рассмотрено последней в течении 7 дней с даты получения такого

предложения. Свое согласие с внесением изменений в коллективный договор соответствующая сторона направляет в письменной форме стороне, инициировавшей процедуру внесения изменений.

8.2. Разработка проекта изменений осуществляется представителями Работодателя и Работников в течение согласованного между ними срока, но не более чем в течение 14 рабочих дней. Окончательный вариант соглашения об изменении коллективного договора подписывается сторонами. Изменения вступают в силу на следующий день после подписания соглашения, если иное не предусмотрено этим соглашением. В дальнейшем соглашение об изменении коллективного договора рассматривается в качестве его неотъемлемой части.

8.3. Представители сторон обязаны в течение 3-х рабочих дней после подписания соглашения проинформировать Работодателя и Работников о предусмотренных изменениях.

8.4. При недостижении согласия по отдельным положениям проекта соглашения об изменении коллективного договора в течение 7 рабочих дней с даты направления письменного предложения об изменении коллективного договора стороны приступают к урегулированию разногласий (примирительным процедурам) в соответствии с порядком, предусмотренным Трудовым кодексом РФ

8.5. Работодатель и Совет трудового коллектива отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации за год.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Признать в соответствии с решением собрания работников организации Совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников организации.

9.1.2. Предоставлять по предварительной заявке Совету трудового коллектива транспорт, средства связи и оргтехнику, помещение, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников организации.

10. Заключительные положения.

10.1. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течении указанного периода за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3-х лет.

10.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

10.3.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

10.3.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в течении 7-ми дней с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.4.2. Направить настоящий коллективный договор в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

Работодатель в лице директора
ГБУ «КЦСОН Воротынского района»
_____ А. Е. ХАРИТОНОВА

Работник в лице председателя
Совета трудового коллектива
_____ С.Н. БОЛОХОВА