

От работодателя:
ГБУ «ЦСПСД «Теремок» Воскресенского
района»
Директор И. А. Паршичева



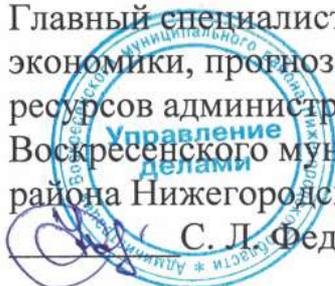
От работников:
От имени трудового коллектива
ГБУ «ЦСПСД «Теремок»
Воскресенского района»
Бурова М. В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ «ТЕРЕМОК» ВОСКРЕСЕНСКОГО РАЙОНА»

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
администрации Воскресенского
муниципального района
Регистрационный № 39
«13» июня 2017 г.

Главный специалист отдела
экономики, прогнозирования и
ресурсов администрации
Воскресенского муниципального
района Нижегородской области
С. Л. Федотова



Принят на общем собрании
работников ГБУ «ЦСПСД «Теремок»
Воскресенского района»
Протокол № 1 от «09» июня 2017 г.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям «Теремок» Воскресенского района», в лице председателя совета трудового коллектива Буровой Марии Васильевны, с одной стороны, и и. о. директора государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям «Теремок» Воскресенского района» Паршичевой Ирины Александровны, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995 г, Трудовым кодексом РФ, законом Нижегородской области «О социальном партнерстве»

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Центр социальной помощи семье и детям «Теремок» Воскресенского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

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

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий 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.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами (на срок до трех лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, наименования организации. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактического и социально- бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Принимать меры по стабильности в работе учреждения. Создавать условия для обеспечения стабильности в работе учреждения.

2.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашениями.

Совет трудового коллектива обязуется:

2.5. Содействовать эффективной работе Центра.

2.6. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

Работодатель обязуется:

3.1. Размеры оплаты труда каждого работника определять на основе должностных окладов, тарифных ставок, премий, других видов вознаграждений в зависимости от личного трудового вклада и качества его труда.

3.2. Производить оплату труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих на основе отраслевой системы оплаты труда.

3.3. Систему премирования регулировать Положением о об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера.

3.4. Оплата за совмещение профессий или временно отсутствующего работника работникам производится в размере не более 100 % тарифной ставки (оклада) ст.149, ч.2 ст.144, ч.1 ст.135, ст.151 ТК РФ.

3.5. Устанавливать определенным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполнения работ, сложность порученного задания, высокие достижения в труде, за стаж работы.

3.6. Устанавливать работникам материальное поощрение за долговременный безупречный труд, в связи с юбилейными датами, при присвоении почетных званий.

3.7. Оказывать работникам материальную помощь согласно Положения об оплате труда по фонду заработной платы.

3.8. Вопросы о выплате материальной помощи и о премировании сотрудников рассматривает комиссия в составе руководителя учреждения, председателя совета трудового коллектива, главного бухгалтера.

3.9. Сверхурочную работу оплачивать в 1,5 –ом размере за первые 2 часа и в 2-ом размере за последующие часы.

3.10. Оплату за работу в ночное время производить в размере 35% часовой ставки, согласно фактически отработанному времени.

3.11. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

3.13. Проведение тарификации работ и присвоение квалификационных разрядов осуществляется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником и другими установленными в учреждении правилами.

3.14. Производить оплату труда за увеличение объема выполняемых работ, расширения зоны обслуживания.

3.15. Осуществлять дополнительное премирование работников учреждения за выполнение особо важных заданий, за участие в ликвидации аварий и пр.

3.16. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

3.17. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в соответствии с законами, нормативными правовыми актами, соглашением и настоящим коллективным договором.

3.18. Заработная плата за все время отпуска выплачивается в ближайший период выплаты заработной платы.

3.19. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, время вынужденного простоя работников из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда, оплачивать из расчета среднего заработка.

3.20. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 2 и 17 числа каждого месяца. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

3.21. Выплату заработной платы производить в денежной форме в рублях.

3.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы ст.142 ТК РФ.

При нарушении работодателем установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ 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. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени ч. 2 ст. 91 ТК РФ.

4.2. Продолжительность ежедневной работы конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива учреждения, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст.94,103 ТК РФ)

4.3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ). Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

4.4. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На тех работах где, по условиям производства, перерыв установить нельзя работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени (ст.108 ТК РФ).

4.5. При работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время

для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

4.6. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия и с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

4.8. При необходимости работодатель по согласию с советом трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников (педагогических работников 36-ти часовая рабочая неделя, 7,2 ч. в день и т.д.).

4.9. Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.10. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива. Работникам до 18 лет – не менее 31 календарного дня, инвалидам – не менее 30 календарных дней, педагогическим – не менее 56 календарных дней, медицинским работникам – не менее 42 календарных дней (ст.115, 267 ТК РФ).

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются работникам за вредные и опасные условия труда, работникам, чья работа имеет особый характер и т.д., согласно ст.116 ТК РФ.

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 5 календарных дней и который не может быть менее трех календарных дней (ст.116,119 ТК РФ). Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем, составляется администрацией Центра и согласовывается с советом трудового коллектива.

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

4.15. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работника, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены ст. 128 ТК РФ.

4.17. Администрация Центра предоставляет работникам оплачиваемые краткосрочные отпуска в случаях:

- Личного бракосочетания – до 3-х дней.
- Бракосочетания детей – до 3-х дней;
- Похорон близких родственников – до 4-х дней;
- Матери ученика 1 класса – 1 сентября – 1 день;
- При рождении ребенка в семье – 1 день;
- В связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- Для прохода детей в армию – 2 дня.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, только за 1-ый рабочий год по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.19. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.20. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель в праве произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке предусмотренным ст. 137 ТК РФ.

5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

5.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом совету трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации.

5.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, в связи с сокращением численности или штата работников, сводное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.

5.6. Лица, уволенные по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.8. Гарантировать, по возможности финансирования учреждения медицинскому персоналу прохождение курсов повышения квалификации (в связи с лицензированием учреждения и на основании закона о сертификации медицинских работников).

5.9. Гарантировать, по возможности финансирования учреждения педагогическим работникам прохождение аттестации и повышения квалификации.

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

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

6.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-

гигиенических мероприятий в соответствии с правилами по охране труда (ст. 209-231 ТК РФ).

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в учреждении.

6.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

6.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.6. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст.225 ТК РФ).

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

6.8. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной, специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты, а также на стирку и ремонт (ст.221 ТК РФ), правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г. № 51.

6.9. Обеспечивать учреждение аптечками.

6.10. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. №105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановлением Минтруда РФ от 07.04.99 г. №7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц не моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №162 и № 163 «Об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которого запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет.»)

6.11. Из числа совместной комиссии по охране труда выбрать ответственного за соблюдение законодательства по охране труда.

6.12. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. (ФЗ от 17.07.99 №125 – ФЗ)

6.13. Определение степени ответственности должностных лиц и работников Центра за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда, невыполнении своих обязанностей в этой сфере. Работники могут полностью или частично быть лишены премии или иных средств поощрения за невыполнение планов мероприятий по охране труда.

6.14. Работники обязуются:

- выполнять требования законодательства по охране труда, правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное, неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессиональных заболеваний (отравлений), а также о нарушениях технологического процесса неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной защиты.

- Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, спец. обуви и с применением других средств индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемом выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать выполнение социальных гарантий, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива.

7.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, производить аттестацию рабочих мест, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

7.3. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не меньше размеров, установленных законодательством.

7.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.5. Для организации отдыха детей работников Центра приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей учреждения.

7.6. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья обязуется проводить лечебно – профилактическую работу:

- осуществлять контроль комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости и травматизма;
- осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов;
- обеспечивать прохождение профилактических медицинских осмотров работникам Центра;
- обеспечивать структурные подразделения Центра медицинскими аптечками;
- проводить профилактическое флюорографическое обследование и противоэпидемиологические прививки в соответствии с планом и требованиями Госсанэпиднадзора.

7.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы за месяц, квартал;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

8. ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

8.1. Признать в соответствии с решением собрания работников Центра совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально - экономических интересов всех работников учреждения.

8.2. Работникам не объявлять дисциплинарного взыскания без согласия совета трудового коллектива.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны совместно:

9.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий.

9.3. Обязуется начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

9.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-тидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.5. Направлять настоящий коллективный договор в орган по труду в 7- дневный срок со дня подписания.