

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий «Витязь»
на период с «15» февраля 2018г. по «15» февраля 2021г.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками организации ГБУ «ЦСР «Витязь» в лице представителя трудового коллектива одной стороны и директором центра Дуленковой Людмилой Николаевной, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, законом Нижегородской области «О социальном партнерстве».

Раздел I

1. Общие положения

1.1. Настоящий 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 организации.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников организации и ее структурные подразделения.

1.4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, отраслевого, регионального трехстороннего, областного тарифного, территориальных соглашений о социальном партнерстве.

1.5. 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.

Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.6. 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 организации, изменения наименования организации.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.8. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.9. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3-х дней).

1.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

1.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством.¹

1.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 и т.д.

1.14. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- предоставить преимущественное право занятия вакантных должностей высвобождаемым работникам организации;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора

¹ Примечание: или по согласованию сторон в соответствии со ст.8 Трудового кодекса РФ.

предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

Раздел II

2. В сфере экономических и производственных отношений

Стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении процесса производства 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, улучшению трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Добиваться стабильного финансового положения организации.

2.4. Учитывать мнение представителя трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ.

2.5. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации.

Представитель трудового коллектива обязуется:

2.7. Содействовать эффективной работе организации.

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

Раздел III

3. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности производства, внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

3.1. Система оплаты труда работников ГБУ «ЦСР «Витязь» установлена Положением об оплате труда работников ГБУ «ЦСР «Витязь», разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения - министерством социальной политики Нижегородской области;

- в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера – руководителем учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах, или в денежном выражении, от должностного оклада и ставки заработной платы по основной должности (профессии) без учета других повышений, надбавок и доплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.4. Доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работникам учреждения доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35% процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

3.5. Устанавливать выплаты стимулирующего характера согласно «Положения об оплате труда работников ГБУ «ЦСР «Витязь» в соответствии с критериями оценки показателей качества и интенсивности при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника, премиальные выплаты устанавливать в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУ «ЦСР «Витязь» и «Положением по использованию внебюджетных средств», выплаты компенсационного характера устанавливать согласно «Положения об оплате труда работников ГБУ «ЦСР «Витязь».

Премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда ГБУ, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности в процентном отношении от должностного оклада, но в размере не более одного оклада.

3.6. Работу в выходные и праздничные дни оплачивать не менее чем в двойном размере.

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

3.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц (за квартал). Выплата за стаж непрерывной работы устанавливаются за стаж непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях.

3.9 Заработную плату выплачивать каждые полмесяца 5 и 20 числа.

3.10 Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

3.11. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

3.12. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

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.

Раздел IV

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для работников устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя (с нормальными условиями труда) и 39-часовая рабочая неделя – для медицинского персонала.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.

4.3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации).

По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть представлено дополнительное время отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно) ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

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

Для отдельных категорий работников может устанавливаться также и предельное число сверхурочных работ в месяц.

4.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета. Ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

4.6. При необходимости работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

4.7. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения представителя трудового коллектива.²

4.8. В соответствии с частью первой ст.125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть отпуска не может быть менее 14 дней подряд, то есть или первая, или вторая часть должна быть не менее 14 дней.

Работнику и работодателю надо согласовать как сам факт разделения отпуска, так и продолжительность каждой части. При отказе работнику в разделении отпуска на части работодатель не обязан мотивировать свое решение.

Если стороны не достигнут соглашения о времени использования и продолжительности каждой части отпуска, то отпуск должен быть предоставлен целиком во время, установленное графиком отпусков.

4.9. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графика продолжительностью не менее 28 календарных дней в расчете на 6-дневную рабочую неделю (работникам до 18 лет – не менее 31 календарного дня). Отдельным категориям работников: медицинскому персоналу, заместителю директора по общим вопросам, заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтеру, работникам, имеющим инвалидность, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

4.10. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску 28 календарных дней.

4.11. Установить пропускной режим на территории государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий «Витязь» с «01» августа 2016г.

Согласно утвержденного и введенного в действие Положения о пропускном режиме на территории государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий «Витязь» с «01» августа 2016г., учет рабочего времени работников

² Или по согласованию сторон в соответствии со ст.8 Трудового кодекса РФ.

помимо табеля учета рабочего времени, также фиксируется электронным табелем, посредством приложения магнитной карточки работника к системе контроля и управления доступом (СКУД).

РАЗДЕЛ V

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

Работодатель обязуется:

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

5.2. Не увольнять беременных женщин кроме случаев ликвидации организации. Ст.261 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, предоставлять представителю 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.

РАЗДЕЛ VI

Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель 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 и лечебно-профилактических мероприятий (Трудовой кодекс РФ, ст.209-231).

Согласно п. 6.3 Трудового договора с работником ГБУ «ЦСР «Витязь» условия труда на рабочем месте соответствуют требованиям законодательства в сфере охраны труда.

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

6.3. Проводить специальную оценку условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" поэтапно и при наличии финансирования.

6.4. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, декретирование группы (перечень профессий, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11г. № 302 н Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5. Обеспечивать своевременную выдачу медицинскому персоналу, работникам столовой, работникам при работе с электроинструментами и по электрохозяйству сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их стирку и ремонт (ст. 221 ТК РФ, Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами СИЗ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290 н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» при наличии финансирования).

6.6. 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 06.02.93г. № 105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме тяжестей вручную», Постановление Минтруда РФ от 07.04.99г. №7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановления Правительства РФ от 25.02.2000г. № 162 и №163 об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет).

6.7. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.98г. № 125-ФЗ).

Стороны совместно:

6.8. Осуществляют мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.11. Организуют обучение руководителей, специалиста по охране труда по 40-часовой программе.

РАЗДЕЛ VII

Социальные гарантии

7.1. При наличии потребности организовать для работников Учреждения профилактическое оздоровительное лечение без отрыва от производства.

7.2. Обеспечить наличие во всех структурных подразделениях медицинских аптек и их комплектность.

7.3. Материальная помощь, выплачивается работникам при наличии фонда экономии по приказу директора ГБУ «ЦСР «Витязь», на основании личного заявления работника, проработавшего в Учреждении не менее одного года:

- стихийного бедствия - в размере двух окладов;
- смерти близкого родственника (члены семьи) - в размере двух окладов;
- нуждающимся в лечении, в оздоровлении - в размере двух окладов;
- при рождении ребенка в семье работника - в размере 1000 рублей;

- в связи с юбилеем работника - 50 лет, 60 лет, 70 лет в размере 1000 рублей;
- в связи со сложившимися тяжелыми материальными условиями;
- для закупки овощей - в размере 1000 рублей;
- к отпуску единовременная материальная помощь - в % отношении к окладу при наличии фонда экономии;
- к памятным событиям и праздникам - в % отношении к окладу при наличии фонда экономии.

Поощрение работников может носить нематериальный характер в виде награждений и поощрений: Благодарственные письма и грамоты за конкретные заслуги в социальной сфере.

7.4. Работникам Учреждения организовать горячее питание (по потребности) с оплатой стоимости питания в кассе Учреждения.

7.5. Женщинам, находящимся в административном отпуске по уходу за детьми в возрасте 1,5 – 3 лет выплачивать ежемесячную компенсацию в размере 50 руб.

7.6. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

Стороны совместно:

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

РАЗДЕЛ VIII

Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений.

Стороны договорились:

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, представителя трудового коллектива, отдельных работников. Заседания комиссии должно проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

8.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

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

РАЗДЕЛ IX

Гарантии представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

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

9.2. Предоставлять по предварительной заявке представителю трудового коллектива транспорт, средства связи и оргтехники, помещение; информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников организации.

РАЗДЕЛ X

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

Стороны совместно:

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

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

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

Работодатель обязуется:

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

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