

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения Тальменского
района»

на 2019 – 2021 годы

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
«18» сентября 2019 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Стефаненко О.А.

С.А.
«18» 09 2019 г.

Директор КГБУСО
«Комплексный центр
социального
обслуживания
населения
Тальменского района»
Речкунова И.Ю.



Коллективный договор
прошел уведомительную
регистрацию в ЦЗН КГКУ УСЗН
по Тальменскому району
«30» 09 2019 года
Регистрационный номер 159
Должность директор
И.Ю. Речкунова

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основе Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов РФ, регулирующих отношения в сфере труда и социального страхования, нормативных правовых актов Алтайского края.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и 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.

1.3. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между Работодателем и Работниками организации. Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников, при наличии у Работодателя собственных средств для их обеспечения.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: со стороны «Работодателя» - КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Тальменского района» (далее - Центр) в лице директора Центра Речкуновой Инги Юрьевны, действующий на основании Устава, (далее – Работодатель); со стороны «Работников» – профсоюзный комитет Центра социального обслуживания населения в лице председателя профкома Стефаненко Ольги Александровны (далее – Профком).

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с установленными с законодательством положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяются на работников организации – членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, имеющих трудовые отношения с Министерством социальной защиты (Минсоцзащита).

1.7. Условия коллективного договора, заключенного в соответствии с действующим законодательством, являются обязательными для работников и Работодателя. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, не действительны.

1.8. Отношения, не урегулированные настоящим коллективным договором, регулируются действующим законодательством.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Центра, расширяют действие соответствующих положений коллективного договора с момента вступления в силу.

1.10. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или пре-

кратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом директора с заключением трудового договора в письменной форме.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников Центра по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3 Система оплаты и премирования работников устанавливаются Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановление Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказа Министерства труда и социальной защиты Алтайского края от 29.12.2017 г. № 620 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Алтайского края» и иными нормативными актами администрации Алтайского края, а также Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Тальменского района». Решения об изменении (уменьшении, либо увеличении) размера премии работникам принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением организационно-правовой формы Центра, его реорганизации (преобразованием), а также сокращением численности работников разрешаются с учетом мнения Профкома. Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца до предстоящего массового увольнения представлять в профком проекты приказов о сокращении численности работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Профком обязуется контролировать законность сокращения численности работников.

2.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение по вакантным должностям.

2.6. При проведении аттестации работников Центра, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

2.7. При найме работник под роспись знакомится со своими трудовыми обязанностями, Коллективным договором, условиями оплаты труда, правилами внутреннего распорядка, вводным инструктажем по технике безопасности.

3. Обязанности Работодателя.

3.1. Администрация признает избранных коллективом представителей единственными и полномочными при переговорах при оплате труда, занятости, режимах труда и отдыха, социальных гарантиях и других условиях найма.

3.2. Выполняя задачи, поставленные перед Центром, администрация информирует трудовой коллектив и его представителей по следующим вопросам:

- а) назначение и смена руководителей и специалистов среднего звена;
- б) важные организационные и технические изменения с учетом внутренних и внешних факторов при принятии решений;
- в) администрация обязуется не вносить в свою практику изменения, противоречащие условиям этого договора иначе, чем по обоюдному согласию.

4. Обязанности Работников.

Для обеспечения нормальной деятельности учреждения, необходимой для социального развития коллектива и улучшения жизни каждого члена коллектива, все рабочие и специалисты обязаны:

4.1. Добросовестно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

4.2. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации.

4.3. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, противопожарную безопасность.

4.6. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию.

4.7. Уважать индивидуальные права друг друга.

5. Оплата труда и материальное стимулирование.

5.1. Оплата труда производится на основании введенной с 01.10.2011 года отраслевой системы оплаты труда, включающей размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами РФ и Алтайского края, Положением об оплате труда. Работодатель вправе устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2. К окладам (должностным окладам) специалистов центра, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 г. № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», который образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и при установлении иных повышающих коэффициентов.

5.3. Осуществлять надбавки за выслугу лет всем специалистам, рабочим исходя из общего стажа работы в органах социальной защиты населения и иных государственных (муниципальных) организациях в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже свыше 5 лет - 30 процентов оклада (должностного оклада).

5.4. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: 08 и 22 числа каждого месяца. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи зарплаты. Работникам филиала допускается доставка расчетных листков по электронной почте по заявлению работников.

5.5. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

5.6. Премирование работников центра производится в соответствии с п.4 Положения об оплате труда работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Тальменского района».

6. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемое работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения

6.2. Работодатель имеет право ввода сменного графика работы для работников Центра с учетом «Семейного графика» работы.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю и 36-часов в неделю для женщин работающих на селе.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

6.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.8. На предприятии устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье).

6.9. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ, ст.115ТК РФ).

Очередность предоставляемых ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным администрацией по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее двух недель до окончания года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

6.11. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по заявлению работников на сроки, определенные статьей 128 Трудового Кодекса РФ.

6.12. Работник имеет право на получение по его письменному заявлению краткосрочного отпуска:

- без сохранения заработной платы:
 - в связи со смертью члена семьи или близкого родственника продолжительностью до 5-ти дней;
 - в связи с регистрацией брака самого работника до 5-ти дней;
- в счет отпуска или без сохранения заработной платы:
 - регистрацией брака детей -1 день;
 - в день начала занятий 1 сентября родителям первоклассников – 1 день;
 - на уборку картофеля – 1 день.

6.13. В соответствии со ст. 263 Трудового Кодекса РФ Работодатель обязуется предоставлять по желанию работника ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Под одинокой матерью, воспитывающей ребенка (отцом, воспитывающим ребенка без матери) в данном случае понимается один из родителей, не состоящий в зарегистрированном браке, на иждивении которого находится ребенок.

6.14. В соответствии со статьей 262 Трудового Кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению Работодатель обязуется предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

6.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- работники, имеющие путевки в санаторно-курортные или иные

оздоровительные учреждения.

7. Социальное страхование.

7.1. Все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

7.2. Работники, а в соответствующих случаях и их семьи, обеспечиваются за счет средств государственного страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины кроме того пособиями по беременности и родам;
- пособиями по уходу за ребенком до полутора лет;
- единовременным пособием при рождении ребенка.

7.3. Размер пособия по временной нетрудоспособности выплачивается в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Размер пособия по временной нетрудоспособности работнику могут быть снижены в случаях:

- нарушение работником без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом;
- неявка работника без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспертизы;
- заболевание или травма, наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

7.5. Пособие по временной нетрудоспособности не назначается работнику за следующие периоды:

- за период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- за период отстранения от работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если за этот период не начисляется заработная плата;
- за период заключения под стражу или административного ареста;
- за период проведения судебно-медицинской экспертизы;
- за период простоя, за исключением случаев временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя.

8. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

8.1. Работодатель принимает меры по созданию в организации здоровых и безопасных условий труда (ст. 212 Трудового Кодекса РФ).

8.2. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле повышения безопасности труда, улучшения условий труда.

8.3. Работодатель обязуется:

- осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- назначить из числа должностных лиц ответственных за состояние и организацию работы по охране труда и предупреждению пожаров;
- при приеме на работу и в процессе выполнения обеспечить качественное обучение и проведение аттестации работающих;
- освободить беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;

8.4. Для обеспечения условий, позволяющим женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные дни, командировкам женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет, без их согласия;

8.5. Работодатель и Профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профкома и официального предварительного письменного уведомления Работодателя о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (ст. 220 Трудового Кодекса РФ).

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.6. Работодатель по каждому несчастному случаю на рабочем месте образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

8.7. Преднамеренное несоблюдение работниками требований инструкции по охране труда рассматривается, как нарушение трудовой дисциплины.

8.8. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность вследствие профессионального заболевания, возмещается ущерб в порядке и размерах, установленных законодательством.

9. Социальное обслуживание работников.

9.1. Работодатель обязуется организовывать проведение диспансеризации работников за счет средств работников по их коллективному решению и проводить другие мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

9.2. Работодатель обязуется содействовать Профкому в организации спортивно-оздоровительных и культурных мероприятий для работников и членов их семей в нерабочее время либо в выходные дни, обеспечивать доставку работников к месту проведения мероприятия служебным транспортом и ежегодно выделять на эти цели денежные средства в размере, определяемом ежегодно на совместном заседании Профкома и администрации.

10. Оказание единовременной материальной помощи.

10.1. Работодатель обязуется оказывать единовременную материальную помощь в размере не менее одного должностного оклада по возможности за счет внебюджетных средств, руководствуясь Положением об оплате труда работников КТБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Тальменского района» п. 5.

10.2. Работодатель при наличии финансовой возможности обязуется оказывать единовременную дополнительную материальную помощь за счет внебюджетных средств в случаях особой нуждаемости:

- на расходы по специальному лечению и восстановлению здоровья в связи с полученным увечьем, тяжелой болезнью;
- на возмещение крупного ущерба, возникшего в связи с утратой личного имущества в результате стихийного бедствия и других чрезвычайных обстоятельств;
- работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- при вступлении работника в брак (впервые);
- при рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (мужчины – 50, 60, 65 лет, женщины – 50, 55, 60 лет) в размере 1 должностного оклада.

Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается Работодателем на основании личного заявления работника и оформляется приказом директора Центра.

Размер оказываемой в случае особой нуждаемости единовременной материальной помощи одному лицу в течение календарного года не должен превышать одного должностного оклада.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. При необходимости проведения 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.

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

11.4. 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 комиссию по разногласию.

11.5. Стороны договорились, что текст принятого коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Договор подлежит регистрации в соответствующем органе по труду в установленном законом порядке, а также в отделе кадрового обеспечения Центра. Подлинники договора хранятся у председателя Профкома и Работодателя.

Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, предусмотренных договором.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком обеспечивает контроль за выполнением коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах его выполнения, заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений договора.

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

11.8. Работодатель обязуется разрешать в рабочее время:

- проведение собраний работников Центра по вопросу подведения итогов выполнения договора;
- 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;

- выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников, избранным в состав Профкома и не освобожденным от производственной работы;
- при краткосрочной профсоюзной учебе членам профкома, не освобожденным от основной работы. Сохранять среднюю заработную плату, а в случае направления их для выполнения общественных обязанностей в другую местность выплачивать командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

11.9. На основании личных заявлений работников – членов профсоюза, Работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их на счет краевого комитета профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ через бухгалтерию Центра.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

12 (двенадцать) листов

Директор _____ / И.Ю. Речкунова/

