

Коллективный договор

КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания
населения Михайловского района»

на 2020-2023гг.

(действие коллективного договора не может превышать трех лет, стороны имеют право по
истечении срока действия коллективного договора продлевать
его действие на срок не более трех лет)

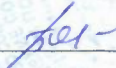
Представитель(и) работников
Председатель
Совета трудового коллектива

 Л.А. Коваленко
27 октября 2020 г.

Представитель(и) работодателя
Директор
КГБУСО «Комплексный центр социального
обслуживания населения Михайловского района»

 О.В. Гейбель
27 октября 2020 г.

Коллективный договор зарегистрирован
КГКУ УСЗН по Михайловскому району
« 27 » 10 2020 года
Регистрационный номер 30800003/2028

Директор  М.В. Бушмина

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем КБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Михайловского района», в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Михайловского района», в лице их представителей. Представитель работников – Коваленко Лариса Анатольевна, председатель совета трудового коллектива, представитель работодателя – Гейбель Ольга Владимировна, директор, действующий на основании Устава.

Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются все вопросы рассматривать в атмосфере взаимного доверия и уважения.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льгот и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Михайловского района».

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Коллективный договор может быть дополнен или изменен только по взаимной договоренности подписавших его сторон, о чем заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения другой стороне о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Формами участия работников в управлении учреждений являются:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- получение от работодателя ежегодно информации по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.).

2

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждений соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. Срочный трудовой договор заключается при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.5. Изменения условий трудового договора производится с соблюдением требований главы 12 ТК РФ:

должны быть обусловлены организационными либо технологическими изменениями условий труда;

с предварительным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца.

2.6. Изменение трудового договора с работником оформляется письменно в виде двухстороннего соглашения (статья 73-76 ТК РФ).

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

3. Рабочее время

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, устанавливается по заявлению работника:

- работникам, повредившим здоровье в период работы у работодателя вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только

3

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.

3.5. 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.

4. Время отдыха

4.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работники Учреждения имеют право на отдых - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час.

4.2. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 дней.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

4.6. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;
- по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;
- по семейным обстоятельствам.

4.8.Работник имеет право на краткосрочный отпуск (с сохранением, с частичной оплатой, без сохранения заработной платы) в связи:

- со свадьбой работника ____3____ дней;
- свадьбой детей ____3____ дней;
- смертью близких родственников ____3____ дней;
- переездом на новое место жительства ____3____ дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами ____3____ дней.

4.9.Работницам, имеющим детей младшего школьного возраста, 1-5 класс, предоставляется дополнительный (оплачиваемый, с частичной оплатой, без сохранения заработной платы) выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу.

5. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

5.1.При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации (совет трудового коллектива) службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2.При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничивать внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными.

5.3.Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (ст. 179 ТК РФ):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг (а) которого является безработным (ой);

- инвалидам;

- работникам, проработавшим у работодателя более 10 лет;

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). В случае истечения срока действия срочного трудового

договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

-с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.5.Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное (с сохранением среднего заработка, неоплачиваемое) от работы время, не менее 5 часов в неделю для поиска нового места работы.

5.6.Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

5.7.Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

6. Оплата труда

6.1.Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в Учреждении устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 №37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 «О применении системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а так же работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.2.Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии с ТК РФ (ст. 152, 153 ТК РФ).

Работникам за нерабочие праздничные дни производится оплата не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

6.3.Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя).

6.4.Производить премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих за выполнение производственных и экономических показателей работы на основании Положений об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания.

6.5. Выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положений об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания и ежемесячное вознаграждение за выслугу лет согласно Положений об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания.

6.6. Заработную плату выплачивать «30 (31)» и «15» числа каждого месяца.

6.7. Введение, замену и пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

6.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7. Условия работы, охрана и безопасность труда

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

7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда.

7.2. Провести специальную оценку условий труда в 2025 году.

7.3. Не реже одного раза в полугодие обеспечивает инструктирование работников Правилам техники безопасности и вводный инструктаж на рабочем месте вновь поступающих работников.

7.4. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников.

7.5.Обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.6.Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

7.7.Обеспечивает бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнением (ст. 221 ТК РФ).

7.8.В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.9.Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).

7.10.По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

7.11.Аппарат центра и совет трудового коллектива проводят обновление состава (избрание) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организуют административно-общественный (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.12.В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

7.12.1.Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

7.12.2.Выделять рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переведена легкую работу.

7.12.3.Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

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

-не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного-двух дней в месяц;

7.13.Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

-установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность

смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.);

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

7.14. В целях компенсации вреда, причиненного здоровью работника работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8. Социальные льготы и гарантии

Работодатель обязуется:

8.1. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию независимо от возраста выплачивать за счет внебюджетных средств единовременное вознаграждение в размере 1000 рублей.

8.2. По заявлению работника оказывать материальную помощь:

- на похороны умершего работника в размере 1000 рублей;
- на похороны близких родственников в размере 1000 рублей;
- при пожаре и ином бедствии в размере 1000 рублей;
- на свадьбу работника в размере 1000 рублей;
- при рождении ребенка у сотрудника в размере 1000 рублей.

8.3. Ежегодно в канун Месячника пожилых людей чествовать работников, ушедших на пенсию. Размер суммы на приобретение подарка согласовывать с советом трудового коллектива.

8.4. Выделять работникам транспорт для личных нужд, согласно заявлению.

8.5. Оплачивать работникам служебную сотовую связь в размере и на условиях, определенных работодателем.

8.6. Выплачивать матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, из средств организации ежемесячное пособие в размере, установленном законодательными актами Российской Федерации.

9. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников

9.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

10. Разрешение трудовых споров

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с

отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

10.3. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников по вопросам, указанным в п.10.2 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

11. Гарантии деятельности совета трудового коллектива

11.1. Совет трудового коллектива действует на основании Положения о Совете трудового коллектива КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Михайловского района», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы всех работников на всех уровнях.

11.3. Для обеспечения деятельности Совет трудового коллектива в праве беспрепятственно получать от аппарат центра достоверную информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием.

11.4. Безвозмездно предоставить совету трудового коллектива помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию (не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса).

12.2. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.3. Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законом.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополняют настоящий (либо пересматривается и принимается новый).

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

13.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

13.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

13.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.



Прошито, пронумеровано и
сверстано печатью 10
Директор О.В. Гейбель