

Коллективный договор

краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Благовещенского района»
на 2013 - 2016 годы

Председатель профкома

А.И. Крамаренко

Крамаренко А.И.

«25» февраля 2013 г.

Директор Центра

В.Н. Дикарев

Дикарев В.Н.

«25» февраля 2013

г.

МП

Коллективный договор зарегистрирован
органом по труду администрации
Благовещенского района

«25» февраля 2013 года

Регистрационный номер 05/13

Главный специалист отдела по труду

Е.И. Коломиец

Е.И. Коломиец

МП

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О государственной гражданской службе Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда и социального страхования, иных нормативных правовых актов Алтайского края.

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 обстоятельств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками организации.

Коллективный договор является основой для заключения служебных контрактов и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников, при наличии у Работодателя собственных средств для их обеспечения.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

со стороны «Работодателя» - краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «комплексный центр социального обслуживания населения Благовещенского района» в лице директора Дикарева Василия Николаевича (далее - Работодатель);

со стороны работников – выборный орган первичной профсоюзной организации в лице председателя Крамаренко Анастасии Ивановны (далее - Профком).

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

Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения – членов профсоюза, а также на работников не являющихся членами профсоюза, имеющие трудовые отношения с Работодателем.

Условия настоящего коллективного договора, заключенного соответствии с действующим законодательством, являются обязательными для работников и Работодателя. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Отношения, не регулированные настоящим коллективным договором, регулируются настоящим законодательством.

Законы и другие нормативные 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 их в силу.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечения занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работника, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства, краевыми, городскими (районными), отраслевыми тарифными соглашениями

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

1.5 Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников

1.6.1 Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

1.6.3. стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

3.2. Право на работу по не полному рабочему времени помимо лиц, для которых эти гарантии установлены нормами законодательства, предоставляется по их заявлению работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания.

3.3. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников устанавливается не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. Право на использование отпуска на первый год работы возникает у работника по исчислению шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- работникам моложе 18 лет; (ст. 267 ТК РФ);
- женщинам, имеющим двух или 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.

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

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.7. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за работу во вредных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

4.8. Работник учреждения имеет право на краткосрочный отпуск (без сохранения заработной платы) в связи:

- со свадьбой работника 3 дня;
- свадьбой детей 3 дня;
- смертью близких родственников 3 дня;
- рождением ребенка 3 дня;
- переездом на новое место жительства 1 день;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами 1 день.

4.9. Работницам, имеющим детей в возрасте до 13 лет, предоставляется три рабочих часа (с сохранением заработной платы) 1 сентября для отправки ребенка в школу.

4.10. Накануне праздничных не рабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. Все вопросы, связанные с изменением организационно-правовой формы учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работников разрешаются с учетом мнения Профкома.

5.2. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штата), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев оговоренных в ст. 261 ТК РФ);

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающих детей указанных категорий без

изатели (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.4. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов высвобождаемых работников:

- трудоустройства высвобождаемых работников;
- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Размеры должностных окладов, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, надбавки устанавливать руководствуясь Положением об оплате труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи.

6.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и других стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и других стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ.

6.5. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц «16» и «30» числа, (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата перечисляется Работнику на указанный им счет в банке.

6.6. Не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

6.7. Пересмотр и введение норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда производить только на основе технико-экономических обоснований, с обязательным согласованием с соответствующим выборным профсоюзным органом и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

6.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.

126 ТК РФ).

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.9. На основании личных заявлений работников - членов профсоюза, Работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их на счет краевого комитета профсоюза работников государственных и общественного обслуживания РФ через учреждения.

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. 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 ТК РФ).

8.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников в сроки, установленные нормативными документами.

8.3. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников в соответствии с перечнями контингентов, установленных приказом Минздрава РФ от 14.03.96 г. № 90 и от 06.02.2001 г. № 23 "О внесении изменений в приказ Минздрава РФ от 14.03.96 г. № 90.

8.4. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП от 2.09.04-87 "Административные и бытовые помещения")

8.5. Предоставить работникам, занятым на работах во вредных условиях труда, следующие компенсации:

> дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение № 1).

8.6. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях,

редствах защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте аттестации рабочего места), а вновь принятым на работу - в трудовом договоре).

8.7. По каждому несчастному случаю в учреждении 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.

8.8. Администрация и профсоюзный комитет проводят обновление состава уполномоченных лиц по охране труда, организуют административно-общественный контроль (трехступенчатый контроль) за состоянием условий охраны труда.

8.9. Работодатель обязуется проводить вводный инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране с вновь принятыми работниками, а также повторный 1 раз в год (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства РФ об охране труда и законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

8.11. Согласно постановлению Администрации Алтайского края № 647 от 28.10.2005 г. «О мерах государственной поддержки работников, занятых в государственной системе социальных служб Алтайского края», выделить социальным и медицинским работникам денежные средства для приобретения спецодежды.

9. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

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

- > использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических;
- > работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ);
- > установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, 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).

10. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель обязуется:

10.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответст-

с действующим законодательством.

10.2. Ущерб, причиненный Работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, подлежит возмещению в соответствии с трудовым законодательством.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

мат. помощь

11.1. При достижении пенсионного возраста и в связи с уходом на пенсию (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) выделять денежные средства на подарок в размере 300 (триста) рублей из средств от приносящей доход деятельности.

11.2. Выплачивать надбавку работникам Центра к дополнительному окладу за выслугу лет (Положение об оплате труда работников КГБУСО «Территориальный центр социальной помощи семье и детям Благовещенского района»).

11.3. На погребение близких людей (мать, отец, муж, жена, дети) работника Центра, производится выплата материальной помощи за счет собранных средств.

12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

12.1. Любая из сторон договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с законодательством (ст. 232 ТК РФ).

12.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействий) (ст. 233 ТК РФ).

13. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

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

13.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работником диспансеризации согласно графика, и проводить другие мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

14. УСЛУГИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

14.1. Работникам внутри Центра предоставляются бесплатно следующие услуги:

- а) массажиста - 2 раза в год;
- б) юриста.

15. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

15.1. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий

руда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в учреждении.

15.2. Требования трудового коллектива к работодателю по вопросам, указанным в п.13.3. формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

16. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

16.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

16.2. Представительный орган работников в целях контроля за выполнением настоящего 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.

17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. 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 пересматривается и принимается новый.

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

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

17.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

17.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания и направлен для регистрации.

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

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда работников.
2. Положение о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи работников.
3. Правила внутреннего распорядка.
4. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ.
5. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодические медосмотры.
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.