

УТВЕРЖДЕН
общим собранием коллектива
ГБУ «ЦСОГПВИИ Воскресенского района»
« 03 » августа 2015г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР N 14

**Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов Воскресенского района»
(срок действия договора 2015-2018 г.г.)**

От «Работодателя»
Директор
ГБУ «ЦСОГПВИИ Воскресенского района»

От «Работников»
Представитель
совета трудового коллектива
ГБУ «ЦСОГПВИИ Воскресенского района»



И. Андреева

2015г.

Е.Н. Усвалиева

« 3 » августа 2015г.

Зарегистрирован главным специалистом по труду
Отдела экономики, прогнозирования и ресурсов
Администрации Воскресенского района

« 05 » августа 2015г.



р.п. Воскресенское

Настоящий коллективный договор заключен между Советом трудового коллектива работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Воскресенского района», в лице заведующей Отделения срочной социальной помощи **Усвальной Елены Николаевны**, с одной стороны и директором Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Воскресенского района» **Андреевой Александрой Ивановной**, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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», направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

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 гарантий, предоставляемых «Работодателем».

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех «Работников» учреждения и его структурных подразделений.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительным.

1.5. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

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

1.7. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

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

2.2. Производить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины. «Работодатель» обязуется:

2.3. Принимать меры по стабильности в работе учреждения.

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

Совет трудового коллектива обязуется:

Совет трудового коллектива обязуется:

2.5. Содействовать эффективной работе Центра;

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

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

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

«Работодатель» обязуется:

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

3.2. Систему премирования регулировать Положением о выплатах стимулирующего характера работникам.

3.3. Оплату на совмещение профессий или временно отсутствующего «Работника», работниками производить в размере не более 70% оклада, ст. 149, ч. 2 ст. 144, ч. 1 ст. 135, ст. 151 ТК РФ.

3.4. Оказывать «Работникам» материальную помощь согласно Положения о выплатах стимулирующего характера работникам.

3.5. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию «Работника», работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха.

3.6. Условия труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

3.7. Производить доплату за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.

3.8. Осуществлять дополнительное премирование «Работников» учреждения за выполнение особо важных заданий.

3.9. «Работодатель» несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

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

3.11. Заработную плату выплачивать каждые полмесяца (16 числа аванс, 1 окончательный расчет). Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать «Работникам» за день до выдачи заработной платы.

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

3.13. 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, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы, ст. 142 ТК РФ.

При нарушении «Работодателем», установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся «Работнику». «Работодатель» обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты по день фактического расчета включительно.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Установить в соответствии с законодательством нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю ч. 2 ст. 91 ТК РФ.

4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего распорядка, утвержденными «Работодателем», с учетом мнения совета трудового

коллектива учреждения, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период, ст. 94, 103 ТК РФ.

4.3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия **«Работника»** и с учетом мнения совета трудового коллектива, ст. 99 ТК РФ. О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни **«Работник»** должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию **«Работника»** вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно), ст. 152 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работники с активной формой туберкулеза, освобожденные от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, ст. 99 ТК РФ.

4.4. **«Работникам»** предоставляется перерыв для отдыха и питания 60 минут.

4.5. Привлечение отдельных **«Работников»** к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения профкома, ст. 113 ТК РФ.

4.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели, ст. 95, 112 ТК РФ.

4.7. При необходимости **«Работодатель»** по согласию с советом трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий **«Работников»**.

4.8. Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения всех **«Работников»** график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.9. Всем **«Работникам»** предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет - не менее 31 календарного дня, инвалидам - не менее 30 календарных дней, медработникам - не менее 42 календарных дней), ст. 115, 267 ТК РФ.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются **«Работникам»** за вредные и опасные условия труда, работникам, чья работа имеет особый характер и т.д., согласно ст. 116 ТК РФ. Перечень должностей:

заведующий отделением, специалист, постоянно работающий на компьютере (7 календарных дней).

4.11. **«Работникам»** с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 6 до 14 календарных дней, ст. 116, 119 ТК РФ. Перечень должностей:

заместитель директора, главный бухгалтер (8 календарных дней); водитель (7 календарных дней).

4.12. **«Работникам»**, имеющим ребенка ~ инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.13. Женщинам, имеющих 2-х несовершеннолетних детей до 14 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы,

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

4.15. Администрация Центра предоставляет **«Работникам»** оплачиваемые краткосрочные отпуска в случаях:

- Личного бракосочетания - до 3-х дней;
- Бракосочетания детей - до 3-х дней;
- Похорон близких родственников - до 4-х дней;
- Матери ученика 1-4 класса - 1 сентября.

4.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, только за 1-ый рабочий год, по письменному заявлению **«Работника»** может быть заменена денежной компенсацией, ст.

126ТКРФ.

4.17. При увольнении «Работника» до окончания того рабочего года, за который ему уже был представлен ежегодный оплачиваемый отпуск, «Работодатель» вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке предусмотренном, ст. 137 ТК РФ.

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

5.1. Обеспечивать полную занятость «Работника» в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификации, предоставлять «Работнику» другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

5.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь «Работникам» Центра.

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

5.4. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять Совету трудового коллектива проект приказа о сокращении численности или штатов, планы - графики высвобождения «Работников», список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.6. Предоставление дополнительных льгот, высвобождаемым «Работникам», в случае сокращения численности штата: оказание материальной помощи на усмотрение «Работодателя» (при стабильности финансового состояния учреждения).

5.7. Гарантировать, по возможности финансирования учреждения, старшему и среднему медицинскому персоналу прохождения усовершенствования с получением сертификата.

5.8. Проходить обучение безопасным методом и приемом выполнения работ по охране труда, оказание первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требования охраны труда;

5.9. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспеченные «Работников» необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу «Работника», он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для «Работника» ответственности. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда членов совета трудового коллектива по 40-часовой программе.

6. 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 в соответствии с правилами и нормами по охране труда, ст. 209-231 ТК РФ.

6.2. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда всех подразделений, руководящих и инженерно-технических работников (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда», Общие положения). Недопущения к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, ст. 225 ТК РФ.

6.3. Представление при приеме **«Работника»** информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от взаимодействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, ст. 212 ТК РФ.

6.4. Обеспечивать своевременную выдачу **«Работникам»** сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты, правила обеспечения **«Работников»** спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 18.12.1998 г. № 51.

6.5. Из числа совместной комиссии по охране труда выбрать уполномоченных по подразделениям, ответственных за соблюдение законодательства по охране труда.

6.6. Осуществлять обязательное социальное страхование всех **«Работников»** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ФЗ от 17.07.1999 г. №125-ФЗ.

6.7. Определение степени ответственности должностных лиц и **«Работников»** Центра за нарушение законодательных и других нормативных об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. **«Работники»** могут полностью или частично лишены премии или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда.

«Работники» обязуются:

6.8. Выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда.

6.9. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

6.10. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), которые могут привести к несчастному случаю.

Правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

«Работодатель» обязуется:

7.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий **«Работникам»**, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

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

7.3. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного **«Работникам»** увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением

здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

7.4. Своевременно перечислять взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, и фонд обязательного медицинского страхования.

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

7.6. «Работодатель» учитывая важность охраны здоровья обязуется проводить лечебно-профилактическую работу:

- Осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов, обеспечение профилактическим медицинскими осмотрами «Работников» Центра;

- При улучшении финансового состояния учреждения. «Работодатель» оставляет за собой право расширять перечень медицинских услуг для работников и ветеранов учреждения на бесплатной основе.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

«Работодатель» обязуется:

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

8.2. Представлять по предварительной заявке Совету трудового коллектива транспорт, средства связи и оргтехники, помещения, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы «Работников» Центра.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны совместно:

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

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

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

«Работодатель» обязуется:

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

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