

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения Орловской области
«Центр социального обслуживания населения Знаменского района»
на 2018 - 2021 годы



От работодателя:

И.о. директора

Е.Е. Кузнецов

От работников:

представитель работников

Ю.В. Брагина

Ю.В. Брагина

Принят «28» сентябрь 2018 г.

Договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономики и трудовых ресурсов администрации Знаменского района Орловской области

Регистрационный № 1 от «9» 10 2018 г.

Должность, по which is being fulfilled by the head of the collective agreement
(должность, Ф.И.О.)

М.П. *М.П. Е.Е. Кузнецова*

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном учреждении Орловской области «Центр социального обслуживания населения Знаменского района» (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Центра.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель БУ ОО «ЦСОН Знаменского района» в лице его представителя – и.о. директора Кузнецова Евгения Евгеньевича;
- работники Центра, представленные «Представителем» – в лице заведующей отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Брагиной Юлии Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

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

1.6. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

II. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.6. 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 РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд предприятия.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить

командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 Трудового кодекса РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 Трудового кодекса РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников, принятом в учреждении и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дnia вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и возлагаемыми на них обязанностями.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36-часов в неделю для женщин.

4.3. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя. В учреждении установлен режим рабочего дня с 9:00 часов до 17:12 часов (для женщин), с 9:00 часов до 18:00 часов (для мужчин). Время обеденного перерыва с 13:00 часов до 14:00 часов. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по происходящей беременности 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.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по приказу работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного 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.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у учреждения.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ не менее трех календарных дней.

4.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.9.3. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график лежурет работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

5.2. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц не позднее «5» и не позднее «20» числа.

5.3. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению об оплате труда.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.6. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

VI. Гарантии при вы свобождении работников и содействии их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

дно в
иседи
за две
глазия
может
тия, а
влять
иным
ты в
икам,
Ф):

бы по
дни

сения
линее
то и
сения
ную
зов и
ска.
язан
ым
Рф.
ого

6.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре об аренде установление квоты для арендатора по трудоустройству вы свобождаемых работников учреждения.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами.

6.4.2. Вы свобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.4.3. Работникам, вы свобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений и др.

6.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст. 165 ТК РФ).

7.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

7.5. Стороны договорились, что работодатель:

7.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.5.2. Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.11. Обеспечить средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой) работников, согласно типовым межотраслевым нормам.

8.12. Проводить специальную оценку условий труда с доведением результатов до работников учреждения.

8.13. Соблюдать комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарного законодательства.

8.14. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.15. Обеспечивать режим труда и отдыха работников предприятия в соответствии с трудовым законодательством.

8.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

8.17. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.18. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

8.19. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.20. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

8.21. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовымувечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются ст. 184 Трудовым кодексом РФ.

IX. Социальное обслуживание работников

9.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объёме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

9.2. Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту.

9.3. Производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке.

X. Взаимоотношения представителя работников и администрации в части реализации прав работников

10.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с коллективом и его представителем, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2. Представитель коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития учреждения, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно их рассматривать сообщать мотивированные ответы представителю коллектива.

10.3. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных представителей коллектива.

10.4. По ходатайству представителя коллектива своевременно предоставлять ему информацию, характеризующую состояние учреждения, приглашать на обсуждение перспектив его развития.

10.5. В соответствии со ст. 22, ст. 53 ТК РФ предоставлять представителю коллектива по запросу сведения о среднем уровне заработной платы и расчеты по заработной плате. Установление условий труда и его оплаты, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществлять с участием представителя коллектива.

10.6. Порядок взаимодействия коллектива, его представителя и работодателя по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется законодательством.

10.7. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с представителем коллектива.

XI. Условия труда и социальная защита молодежи

11. В целях более эффективного участия работающей молодежи в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, комплексного решения вопросов, усиления их социальной защищенности, стороны коллективного договора договорились:

11.1. Разрабатывать и принимать программу работы с молодежью в учреждении.

11.2. Утверждать на текущий год положение о наставничестве. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев. Выплачивать наставникам персональную надбавку на основании приказа директора учреждения.

11.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодежи и всех работников.

11.4. Предоставлять учебный отпуск работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профобразования в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.5. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и самодеятельностью.

11.6. Осуществлять систематическое поощрение молодежного актива учреждения, ведущего активную, эффективную общественную и производственную работу.

11.7. Стороны договорились:

контролировать обязательность заключения и расторжения работодателем трудового договора с молодыми работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

информировать молодых работников о задачах и деятельности представителя коллектива в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел экономики и трудовых ресурсов Администрации Знаменского района Орловской области.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.