

Представитель работодателя:
Директор

Г.В. Белашова
« 30 » 05 2019 г.



Представитель работников:
Председатель Совета
трудоового коллектива

И.В. Дебеляя
« 30 » 05 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения Брянской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Погарского района
на 2019 – 2022 годы

Принят на общем собрании работников « 30 » 05 2019 г.

Договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
Погарского района Брянской области

Регистрационный № 235 от « 05 » 06 2019 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Погарского района» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения и направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Устава учреждения и настоящего договора.

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице директора Белашовой Галины Владимировны и работники учреждения в лице их полномочного представителя Председателя Совета трудового коллектива Дебелой Ирины Васильевны.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Общие обязательства работодателя и работников учреждения.

1.4.1. Работодатель признает право представителя от трудового коллектива работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.4.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные, правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- добиваться обеспечения стабильного финансового положения учреждения;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

1.4.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по должностной инструкции;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- повышать качество обслуживания клиентов учреждения;
- сохранять имущество учреждения;
- не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан;
- выполнять качественно и своевременно поручения, задания и указания руководящих должностных лиц работодателя, данных ими в соответствии с их компетенцией;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать этические нормы поведения.

1.4.4. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективного трудового спора.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

2.2. Вновь прибывшим работникам устанавливается испытательный срок три месяца. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест при сокращении численности или штатов работодатель обязуется:

2.4.1. Приостановить наем работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники учреждения. В первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.4.2. Работодатель обязуется при сокращении численности или штатов определять преимущественное право на оставление на работе лиц указанных в ст.179 ТК РФ.

2.4.3. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (одиноких – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, работников, являющихся

единственными кормильцами, работников, имеющих трех и более детей не увольнять по основанию сокращения численности или штата.

2.4.4. Выходное пособие при расторжении трудового договора при ликвидации, сокращении численности или штата выплачивать работнику в соответствии со ст.178 ТК РФ.

2.4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

2.4.6. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении в соответствии с квалификацией;
- гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации, ликвидации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст.178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.4.7. По соглашению с работниками при сокращении численности или штата переводить их на режим неполного рабочего времени (сокращение время работы не более чем на 2 часа в день) или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца. Оплату производить за фактически отработанное время.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать время, установленное законодательством Российской Федерации.

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

3.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу (ст.111 ТК РФ).

3.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

Руководителю учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день до 5 календарных дней (ст.101 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, прилагается к коллективному договору.

3.5. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников учреждения график ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ).

3.6. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работнику 3-х дневного оплачиваемого отпуска (при наличии средств из приносящей доход деятельности) в связи со свадьбой, смертью его близкого родственника (матери, отца, жены, мужа, детей).

3.7. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.8. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные работодателем являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ).

**Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА,
ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Систему заработной платы устанавливать в соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области от 29.12.2014г. № 89 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», постановлением Правительства Брянской области от 22.01.2016г. №33-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», Постановлением Правительства Брянской области от 19 февраля 2018 года № 60-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», Положением об оплате труда работников ГАУ «КЦСОН Погарского района», утвержденного приказом ГАУ «КЦСОН Погарского района» от 28.03.2016г. №34 с изменениями и дополнениями (Положение прилагается к коллективному договору).

4.1.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производить доплату не более 50% от должностного оклада работника, замещающего отсутствующего.

4.1.3. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию

работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха подлежит оплате.

4.1.4. Доплату за работу в ночное время производить в размере 50% от должностного оклада.

4.1.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.6. Зарботную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 25 и 10 числа каждого месяца.

4.1.7. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст.177 ТК РФ.

4.1.8. При наличии средств от приносящей доход деятельности направлять на стимулирование труда работников учреждения.

4.1.9. При наличии средств, производить поощрение работников учреждения, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, в виде ежеквартальной, годовой, единовременной премии в соответствии с Положением о премировании (Положение прилагается к коллективному договору).

4.2. Социальным работникам, работающим не менее чем на 0,75 ставки по основному месту работы, ежемесячно производится доплата к заработной плате в размере 530 рублей за работу с особым контингентом получателей социальных услуг в соответствии с Законом Брянской области от 5 июля 2012 года № 47-З «О мерах социальной поддержки работников государственных учреждений социального обслуживания населения Брянской области».

4.3. Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Денежная выплата по оплате жилья и коммунальных услуг в размере 3600 рублей в год (с последующей индексацией) предоставляется и выплачивается ежеквартально в размере 900 рублей в соответствии с Указом Губернатора Брянской области от 3 апреля 2014 года № 107 « Об установлении размера, утверждении Порядка и условий денежной выплаты компенсационного характера на оплату жилья и коммунальных услуг отдельным категориям граждан, работающих в сельской местности или поселках городского типа на территории Брянской области» (в ред. Указа Губернатора Брянской области от 31 декабря 2018 года № 305).

Денежная выплата осуществляется по основному месту работы постоянным работникам:

- директору, главному бухгалтеру, заведующим отделениями, специалистам по социальной работе, бухгалтеру, специалисту по кадрам, программисту, социальным работникам (имеющим профессиональное образование);
- занятым в одном учреждении не менее 75 процентов своей нормы рабочего времени.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охраны здоровья работников учреждения является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда и окружающей среды.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами правил и норм охраны труда.

5.2.2. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.2.3. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников учреждения.

5.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

5.3. Работники обязуются соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения.

6.2.2. При наличии средств от приносящей доход деятельности предусмотреть материальную помощь работникам учреждения:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет), в размере 3000 рублей;
- государственной регистрации заключения брака работника, подтвержденного копией свидетельства о государственной регистрации брака не менее -3000 руб.;
- рождение ребенка у работника, подтвержденного копией свидетельства о рождении ребенка не менее – 3000 рублей;
- длительного лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости восстановления после длительного лечения, приобретения дорогостоящих лекарственных средств, проведении операции при предоставлении копий соответствующих медицинских заключений и других подтверждающих документов) не менее – 5000 рублей;
- смерти близких родственников (мужа, жены, матери, отца, детей), на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство не менее – 3000 рублей;
- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел,

противопожарной службы и иных случаях, установленных действующим законодательством не менее – 3000 рублей.

(Порядок выплаты материальной помощи прилагается к коллективному договору).

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 01.06.2019 года и действует в течение всего срока. По окончании срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор или не изменят, дополнят действующий. Стороны имеют право продлить срок коллективного договора на срок не более трех лет.

7.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

7.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

7.4. Изменения могут вноситься в коллективный договор только после обсуждения, и принимаются только на общем собрании работников учреждения.

7.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников учреждения.


7.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам.

7.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

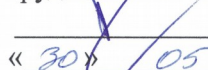
7.8. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий предусмотрена ответственность ТК РФ и КоАП РФ.

Договор подписали:

Представитель работодателя:
Директор


Г.В. Белашова
« 30 » 05 2019 г.

Представитель работников:
Председатель Совета
трудоустроенного коллектива


И.В. Дебеляя
« 30 » 05 2019 г.