

Коллективный договор

Государственное бюджетное учреждение Рязанской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань»

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение Рязанской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань» (далее – учреждение) в лице директора, Постниковой Ольги Юрьевны, назначенного приказом Министерства социальной защиты населения Рязанской области №117-к. от 18.03.2013 г. и действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «работодатель» и работники учреждения в лице председателя профкома учреждения Гречихиной Надежды Васильевны, именуемые в дальнейшем «работники».

1.3. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. 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 обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профком представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.8. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора профком не выступает

организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

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

3. Трудовой договор

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со [ст.58](#) ТК РФ.

3.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это

является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.6. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

3.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

3.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, и не позднее чем за три месяца, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

3.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,

одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.11. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время в количестве 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами [ТК РФ](#).

4.2. Для работников учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя ([ст.91](#) ТК РФ).

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

4.4. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми работодателем и профсоюзом.

4.5. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника

производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. (ст. 113 ТК РФ)

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной учреждения. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.9. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.10. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. (ст. 108 ТК РФ)

4.11. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.12. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядке, установленным ст.114 - 128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, согласованному с профсоюзом (ст.123 ТК РФ), утверждаемым работодателем учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Работодатель обязуется довести до сведения всех работников учреждения график ежегодных отпусков.

4.13. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по

частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При этом на момент ухода в отпуск работодатель должен произвести полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

4.14. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие Работники:

- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;

- одинокие родители, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- работники, получившие трудовое увечье в период работы в данном учреждении;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

7. Охрана труда

7.1. Администрация создает условия для производительного труда работников, обеспечивает помещением, необходимой мебелью, телефоном, канцелярскими товарами, спец. одеждой и спец. обувью. Обеспечение социальных работников спец. одеждой и спец. обувью производится в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2014 г. № 349. Социальные работники и медицинские сестры, занятые в секторе социального обслуживания населения, чья деятельность связана с разъездами, имеют право на предоставление мер социальной поддержки при оплате проезда в транспорте общего пользования городского и пригородного сообщения (кроме такси). Меры социальной поддержки при оплате проезда социальным работникам и медицинским сестрам могут обеспечиваться путем предоставления им проездных документов, или с учетом фактически совершаемых поездок, исходя из стоимости проезда в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2014 г. № 349.

7.2. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается угроза работоспособности работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

7.3. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда.

7.4. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве производит расследование причин травм с составлением документа в соответствии с действующим законодательством по данному вопросу.

7.5. Все изменения в условиях труда и должностных обязанностях необходимо согласовывать с профкомом.

8. Оплата труда

8.1. Заработная плата работников ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань» устанавливается в соответствии с Постановлением министерства социальной защиты населения Рязанской области от 22 апреля 2011г. № 25 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг», Положением об оплате труда работников ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань», Положением о премировании работников ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань».

8.2. Размер оплаты труда работников учреждений определяется путем суммирования минимального оклада (ставки), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

8.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения устанавливаются директором ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань» на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по результатам аттестации проводимой в учреждении на основании локальных нормативных актов).

8.4. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выслугу лет в зависимости от стажа работы.

8.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ или по должностям, предусматривающим должностное категорирование.

Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы - величина повышения, применяемая к минимальному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань».

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов за счет средств от приносящей доход деятельности и средств областного бюджета при наличии экономии фонда оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором ГБУ РО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Рязань» персонально в отношении конкретного работника.

Выплата персонального коэффициента к окладу носит стимулирующий характер.

8.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями, обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и

стаж работы, с установлением им минимального оклада по занимаемой должности.

8.7. Пересмотр и введение норм обслуживания, изменения условий оплат труда производятся работодателем с соблюдением требований ст. 162 ТК РФ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Обо всех изменениях в системе и размерах оплаты труда работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца до введения новых условий оплаты труда (ст. 162 ТК РФ).

8.8. Зарботная плата выплачивается 2 раза в месяц: зарботная плата за первую половину месяца 19 числа текущего месяца и зарботная плата за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца. Расчет зарботной платы работников за первую и вторую половину месяца производится с учетом фактически отработанного работниками времени.

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников предприятия

Работодатель обязуется:

9.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования. Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

9.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

9.3. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

9.4. Для обеспечения социальной защищенности работников работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая;
- в случае смерти работника;
- в случае смерти близких родственников работника (муж, жена, родители, дети)

Работодатель и профком обязуются:

9.5. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарботке и страховых взносах работающих ([письмо](#) ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N 101-218).

10. Взаимодействие сторон.

Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает исключительное право профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. Работодатель предоставляет профкому право проводить собрания членов профсоюза в рабочее время.

10.3. Работодатель обязуется перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому профкомом в бухгалтерию и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя директора Центра.

10.4. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с

работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.5. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации учреждения - работодателя и работников учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями [Трудового кодекса](#) Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

Заключение

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года в соответствии со ст. 43 ТК РФ. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении срока коллективный договор не действует, если не продлен на новый срок не более 3-х лет;

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

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

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора.

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

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.