



Директор ГБУ НО «ЦСПСД
г.о.г.Кулебаки»
И.Ю.Фомичева И.Ю.Фомичева

Председатель профкома
ГБУ НО «ЦСПСД г.о.г.Кулебаки»
Ж.Е.Дмитриева Ж.Е.Дмитриева

Коллективный договор

ГБУ «Центр социальной помощи семье и детям городского округа город Кулебаки» на 2018-2020 г.г.

Утвержден
на общем собрании работников
ГБУ НО «Центр социальной помощи
семье и детям городского округа город Кулебаки»
Протокол № 3
26 декабря 2017 года

Зарегистрирован
в администрации городского округа город Кулебаки
Нижегородской области

№ 35 « 29 » декабря 20 17 г.

Зарегистрировано
И.С.Султанов
И.С.Султанов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения. Настоящий коллективный договор заключен работниками и работодателем в лице их представителей, между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение Нижегородской области "Центр социальной помощи семье и детям городского округа город Кулебаки" в лице директора И.Ю. Фомичёвой, именуемое далее "Работодатель" и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Ж.Е. Дмитриевой (далее - Профком).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения.

1.1. Предметом настоящего коллективного договора является дополнительное, по сравнению с законодательством, положение об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.2. Данный коллективный договор распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям городского округа город Кулебаки», его структурных подразделений. Действие коллективного договора распространяется и на работников Центра, не являющихся членами профсоюзной организации, но уполномочивших профсоюз в соответствии со ст. 30 Трудового Кодекса представлять их интерес в коллективных переговорах. Причем это никак не связано с уплатой лицами, не состоящими в профсоюзе, каких-либо взносов или платежей.

1.3. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

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.

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 3 года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации 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 для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.8. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

1.9. Стороны исходят из того, что трудовые соглашения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (сроком не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3-х дней).

1.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

1.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а так же отраслевым, областным, тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

1.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством и с учетом мотивированного мнения профкома.

1.13. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются один раз в год о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.2. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирующей оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- организацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов общества;

2.3 Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

Обязанности работодателя:

2.4 Организует труд работников учреждения и обеспечивает финансово-экономическую деятельность Центра с целью осуществления эффективной работы учреждения.

2.5 Обеспечивает работникам оплату труда, условия труда, отвечающие требованиям санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, предоставлением льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором.

2.6 Администрация Центра регулярно информирует трудовой коллектив на собраниях и оперативных совещаниях:

- ближайших перспективах, планах;
- кадровых перемещениях, изменениях структуры управления Центра, условиях оплаты и организации труда;
- других вопросах хозяйственной деятельности организации.

Обязанности Профсоюзного комитета.

2.7. Признает свою ответственность за достижение общих целей, сотрудничает с работодателем в их реализации.

2.8. Обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного исполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшения трудовой дисциплины.

2.9. Осуществляет защиту интересов работников перед работодателем и предоставляет интересы работников в судебных органах.

2.10. Осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

2.11. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Прием на работу в ГБУ «ЦСПСД г.о.г.Кулебаки» производится путем заключения с работниками трудовых договоров.

3.2. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3. Трудовой договор с работником учреждения заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы.

4. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

4.1. Размер заработной платы определить в соответствии

- с Постановлениями Правительства Нижегородской области:

5

- от 23.07.2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области»;

- от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области».

- Положением об оплате труда ГБУ НО «Центр социальной помощи семье и детям городского округа город Кулебаки» и Положением о выплатах стимулирующего характера сотрудникам ГБУ НО «ЦСПСД г.о.г. Кулебаки», утвержденных приказом № 5/4 от 09.01.2017г.

4.2. Выплачивать заработную плату каждые полмесяца (аванс 16 числа окончательный расчет за месяц 1-го числа).

4.3. Расчет заработной платы, начисляемой работникам, производить с выдачей на руки расчетного листа.

4.4. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, утвержденные приказом директора департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области».

4.4.1. Выплаты за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливаются по следующим должностям в размере 15 % (исключая отделение реабилитации для детей и подростков с ограниченными возможностями):

- директор учреждения
- заместитель директора по воспитательной работе
- заведующий отделением
- старшая медицинская сестра
- врач
- специалист по социальной работе
- социальный педагог
- педагог-психолог
- воспитатель
- инструктор по труду
- водитель
- юрисконсульт

4.4.2. Установлена выплата за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 25% по следующим должностям:

Отделение социальной реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями:

- заведующий отделением
- Воспитатель
- Педагог-психолог
- Специалист по социальной работе
- Социальный педагог
- Медицинская сестра
- Врач
- Учитель-дефектолог
- Инструктор по труду

4.4.3. Выплаты при совмещении должностей (профессий) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника исчисляются в % от оклада (должностного оклада) и ставки з/платы по основной должности (профессии) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного ФОТ.

4.4.4. Доплаты за работу в ночное время производится в размере не менее 35% часовой ставки з/пл. (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 6:00)

4.4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с ТК РФ.

4.5. При наличии средств ФОТ, в целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении установлены выплаты стимулирующего характера, указанные в перечне, утвержденном приказом директора департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 г. № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области».

- Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты (20% - за стаж более 3-х лет, 30% - за стаж более 5 лет)
- Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы за квартал устанавливаются

сотруднику ежеквартально (по итогам работы за отчетный квартал на квартал, следующий за отчетным) и осуществляются ежемесячно в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление выплат стимулирующего характера. Предельные размеры выплат установлены в Положении о выплатах стимулирующего характера сотрудникам ГБУ НО «ЦСПСД г.о.г. Кулебаки».

- Премияльная выплата в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей с учетом личного вклада работника.

4.5.1. В целях создания заинтересованности педагогических работников предусмотреть дополнительные гарантии сохранения уровня оплаты труда по ранее установленной категории с учётом финансово – экономического положения работодателя. Более благоприятные условия могут быть установлены для педагогических работников в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту остался один год и менее.

4.6. Предоставлять оплачиваемый дополнительный отпуск:

- работнику, в связи со смертью близких родственников:
супруг (супруга), мать, отец, дети – 3 дня;
сестра, брат – 1 день;
родители супруга (супруги) – 1 день.

4.7. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- в случае бракосочетания - до 5 календарных дней;
- смерти членов семьи - продолжительностью до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или имеющим ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году.

Профком обязуется:

4.8. выделять денежные средства членам профсоюза и работникам, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их

интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% от начисленного оклада на основании личного заявления на имя работодателя:

4.8.1. на приобретение ценных подарков:

- в связи с уходом работника Центра на пенсию – 1000 рублей;
- в связи с рождением ребёнка у работника Центра – 500 рублей;
- в связи с юбилеем – 500 рублей;
- в связи с бракосочетанием – 500 рублей.

4.8.2. на посещение работников Центра, находящихся на лечении в стационаре – 200 рублей (г. Кулебаки) и 400 рублей (в других городах)

4.8.3. работникам Центра в связи со смертью близких родственников – 300 рублей.

Стороны договорились:

4.9. При объективной необходимости сокращения численности, на основе консультаций с профкомом, разрабатывать меры по снижению ее негативных последствий и обеспечить реализацию следующих мероприятий:

4.9.1. Предоставить преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата помимо категорий, предусмотренных ТК РФ.

- Одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей или детей-инвалидов до 18 лет;
- Работникам, проработавшим в учреждении более 15 лет;
- Работникам пред пенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста женщинам -55 лет, мужчинам – 60 лет)

4.10. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставлять не менее 4-х часов в неделю для поиска работы.

4.11. Первоочередному сокращению подлежат работники, достигшие полного пенсионного возраста (для женщин-55 лет, мужчин-60 лет).

4.12. Оказывать содействие в переподготовке (переквалификации) и повышении квалификации работникам Центра, согласно действующему законодательству.

4.13. Применять следующие виды награждения и поощрения работников Центра:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

- представление к званию «Лучший по профессии».

4.14. При наличии экономии фонда оплаты труда оказывать работникам учреждения материальную помощь. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения, находящимся в трудной жизненной ситуации, с которой они не могут самостоятельно справиться (На основании Постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года №467).

Размер материальной помощи определяется в зависимости от трудной жизненной ситуации работника и может составлять:

- в случае смерти близкого родственника (супруг (а), дети, родители) — до 1-го оклада (должностного оклада), ставка заработной платы;
- в связи с тяжелым материальным положением — до 2-х окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- в связи с болезнью работника — до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не более 2-х раз в год;
- в связи со вступлением в брак – до 1-го оклада (должностного оклада);
- на лечение и оздоровление – до 2-х окладов (должностных окладов), не более 1-го раза в год работникам,
- пострадавшим от стихийных бедствий, до 3-х окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
- в связи с юбилейной датой работника (50 и 60) - до 1-го оклада (должностного оклада), ставка заработной платы.

5. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель обязуется:

5.1. Перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, Пенсионный фонд, фонд занятости, на обязательное медицинское страхование и страхование работников от несчастного случая и профзаболевания.

5.2. Регулярно информировать работников о расходовании средств социального страхования.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40-часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Директором Центра по согласованию с профкомом (ст.94 ТК РФ).

6.2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу администрации организации, с разрешением профсоюзного комитета. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере (ст.113 ТК РФ).

6.3. По согласованию между работниками и работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени, продолжительностью ежегодного отпуска сохраняется как при полной рабочей смене (ст.93 ТК РФ).

6.4. В виду производственной необходимости для должностей: повар, мойщик посуды, кладовщик, уборщица, сторож, по согласованию между работниками и работодателем устанавливается работ в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

Работодатель обязуется

6.5. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, продолжительностью 28 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

6.6. За две недели до наступающего календарного года необходимо утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, согласованный с профкомом (ст.123 ТК РФ).

6.7. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день согласно аттестации рабочего места по условиям труда предоставлять работникам по следующим должностям:

- заместители директора - 5 календарных дней;
- главный бухгалтер – 5 календарных дней;
- заведующие отделениями – 5 календарных дней;
- водитель – 3 календарных дня;
- специалисты по социальной работе – 3 календарных дня;
- повар - 7 календарных дней;

6.8. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

Стороны договорились

6.9. Проводить ежегодно спортивно-оздоровительные мероприятия направленные на снижение заболеваемости и повышение работоспособности работников Центра.

6.10. Проводить ежегодно культурные мероприятия, в том числе празднование профессионального праздника - День социального работника (8 июня).

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда;

7.2. Обеспечить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

7.3. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.4. Проводить Специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с последующей сертификацией работ по охране труда; обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ в организации;

7.5. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.6. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая, профессионального заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей;

7.7. В учреждении разработаны и согласованы с работниками инструкции по технике безопасности, применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников производились с учетом мнения профкома;

7.8. Организовывать в установленные сроки проведение обязательного медицинского осмотра всех работников (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров(обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

Стороны совместно:

7.9. Осуществляют мероприятия по охране труда работающих в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

7.10. Осуществляют мероприятия по проведению медицинского осмотра работников учреждения в сроки, предусмотренные приказом от 12 апреля 2011г. №302н;

7.11. Обеспечивают наличие в Центре медицинской аптечки и поддерживают её комплектность, в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» № 181 ФЗ от 17.07. 1999 года.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

Работодатель обязуется:

8.1. Признать, в соответствии с решением собрания трудового коллектива организации, Профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников организации.

8.2. Предоставлять право председателю профкома участвовать в работе аттестационной комиссии.

8.3. Сохранять заработную плату членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, при участии в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференции, работе выборных органов, а также при краткосрочной профсоюзной учебе.

8.4. Разрешить в рабочее время проведение собраний членов профсоюза, но не ранее чем за час до окончания рабочей смены.

8.5. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы в размере 1%.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. В течение срока действия настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения совместным решением директора и Профкома, и оформляться в виде приложения к настоящему Договору. Сбор предложений к Коллективному договору осуществляется в течение срока действия настоящего договора, обобщение предложений возлагается на комиссию, и доводится до сведения трудового коллектива.

9.2. Для контроля за ходом выполнения коллективного договора, подготовки изменений, дополнений или проекта коллективного договора создать совместную комиссию на приоритетной основе, которая рассматривает споры, выявляет социально-профессиональные интересы трудящихся.

9.3. При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

9.4. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

9.5. Лиц, уклоняющихся от участия в переговорах, а также ответственных за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществлять сторонами регулярно отчетом за год.

Директор ГБУ «ЦСПСД
г.о. г. Кулебаки»:



Председатель профкома:

Ж.Е.Дмитриева