

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ «ОБНИНСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ»

от Работодателя:

Директор Государственного
бюджетного учреждения
Калужской области
«Обнинский центр
социального обслуживания
граждан пожилого возраста
и инвалидов»



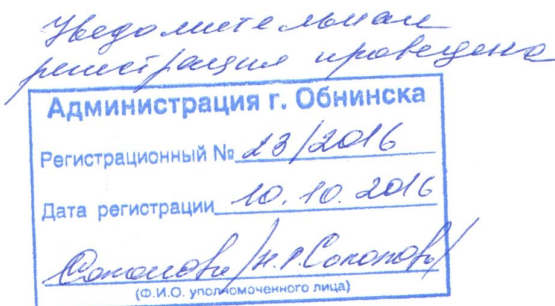
от Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения Калужской области
«Обнинский центр социального
обслуживания граждан пожилого
возраста и инвалидов»


С.Ю. Головлева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016 – 2019 гг.

/с 03.10.2016 по 03.10.2019/



1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Представитель работодателя – директор ГБУ КО «Обнинский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Н.М. Баканова, именуемый в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ».

Представитель работников – первичная профсоюзная организация ГБУ КО «Обнинский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», в лице председателя первичной профсоюзной организации С.Ю. Головлевой, именуемой в дальнейшем «ПРОФСОЮЗ».

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.29,30,31 ТК РФ).

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

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.6. 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.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен РАБОТОДАТЕЛЕМ до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. ПРОФСОЮЗ обязуется разъяснять работникам организации положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разъединении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

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

1.16. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ). 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 следующие три года автоматически.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через ПРОФСОЮЗ:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации.

1.18. В организации могут быть приняты нормативные акты, дополнения к коллективному договору, которые 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 РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые «РАБОТОДАТЕЛЕМ».

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

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организации оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, или на определенный срок, указанный в договоре, но не более 5 лет, если иной срок не установлен трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (срочный трудовой договор).

3.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующих работ:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, работающими по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, должны предусматриваться условия о неразглашении им индивидуальной жизненной ситуации получателей социальных услуг, коммерческой тайны.

3.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается в соответствии со ст. 70 ТК РФ для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, и впервые поступающие на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между руководителями;
- лиц, заключающих трудовой договор до двух месяцев.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора (ст.57 ТК РФ), в том числе объем нагрузки, доплаты, надбавки и др.

3.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и работники обязуются выполнять все пункты заключенных трудовых договоров и должностных инструкций, в связи с чем Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителя профсоюза.

4.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Стороны пришли к соглашению, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 25 или более процентов работников в течение 30 календарных дней.

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статьях 179 и 180 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- с более высокой квалификацией;
- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- предпенсионного возраста (за три года до пенсии).

4.4. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (как вариант: одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние лица не могут быть уволены по инициативе «РАБОТОДАТЕЛЯ», кроме случаев ликвидации организации. В этом случае «РАБОТОДАТЕЛЬ» или его правопреемник обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

4.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю кроме следующих категорий работников:

- работников в возрасте до 18 лет – согласно статье 92 ТК РФ.

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником.

5.3. В организации используются следующие режимы рабочего времени:

5.3.1. для всех категорий работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.4. Продолжительность рабочего времени регламентируется производственным календарем, утвержденным директором организации.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Выходные дни: суббота и воскресенье для работников организации, работающих при пятидневной рабочей неделе.

6.2. Привлечение работников, работающих при пятидневной рабочей неделе к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в следующих случаях:

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных подразделений.

6.3. Перерыв на обед в организации устанавливается в течение одного часа с 13 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин.

6.4. Ежегодно до «15» декабря, предшествующего года, «РАБОТОДАТЕЛЬ» утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на последующий год с обеспечением законодательно установленных прав отдельных категорий работающих на ежегодный отпуск в удобное для них время. Для остальных работников утвержденный график отпусков является обязательным для исполнения в соответствии со ст.122, 123 ТК РФ.

6.5. В соответствии со статьей 115 ТК РФ работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.

6.6. В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

6.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска может быть предоставлена по выбору работника по окончании отпуска или присоединена к отпуску в последующий рабочий год в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

6.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация на все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и в других случаях согласно ст. 128 ТК РФ.

6.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается время предоставления по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 14 календарных дней, а также время в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с законодательством Калужской области.

7.2. Кроме окладов (ставок), с учетом доплат и надбавок в соответствии с согласованным с вышестоящим органом штатным расписанием, в организации производятся следующие выплаты:

7.2.1. Выплаты надбавок, доплат, премий согласно «Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Калужской области «Обнинский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к должностным окладам. Конкретный размер доплат, стимулирующих надбавок, премий каждому работнику определяется приказом «РАБОТОДАТЕЛЯ».

7.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

7.5. Заработная плата в организации выплачивается организацией 2 раза в месяц, в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Калужской области «Обнинский центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».

7.6. Выплачивать разовую материальную помощь по заявлению работника и при имеющихся финансовых возможностях в размере одного оклада в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в случае смерти (гибели) близких родственников (родители, дети, супруга, супруг);
- в случае несчастного случая на производстве, повлекшего за собой временную потерю трудоспособности;
- в случае гибели имущества при пожаре, стихийном бедствии;
- в связи с бракосочетанием (вступающие в брак 1 раз);
- с длительным лечением, требующим оперативного вмешательства и дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.7. При расчете среднего заработка используются календарные месяцы, предшествующие событию (ст.139 абз. 6 ТК РФ). При расчете среднего заработка для оплаты отпуска: стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

7.8. Если сотрудник отработал в организации менее 12 месяцев, расчетным периодом для определения отпускных будет фактический период работы.

7.9. Заработная плата работника, отработавшего полный месяц, должна быть не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Калужской области.

7.10. При выделении бюджетного финансирования размер заработной платы индексируется в соответствии со ст. 134 ТК РФ. Индексации подлежит базовая месячная тарифная ставка работника.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

8.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ. Для этих целей он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях и условиях работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Соответствующая информация представляется каждому работнику по его просьбе.

8.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

8.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии Приложением № 1 к Коллективному договору.

8.1.6. Работникам, работающим во вредных условиях труда, своевременно проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда».

8.1.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

8.1.8. Разработать инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту.

8.2. «РАБОТНИКИ» обязуются:

8.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

8.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)», ст.213 ТК РФ).

8.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного представителя профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

9. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

9.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством.

9.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования. Компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.