

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
Брянской области «Комплексный Центр
социального обслуживания населения»
Мглинского района

НА 2017-2019 ГОДЫ

От работодателя:

Директор ГБУ КЦСОН
Мглинского района
Бул. Л.В.Тужикова

От работников:

Представитель трудового
коллектива
Галлицкая Н.Ю.Галицкая

Коллективный договор подписан «17» марта 20 17 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе экономики администрации Мглинского района

Регистрационный № 4 от «17» марта 20 17 года.

Начальник отдела экономики администрации
Мглинского района

С.И.Грибахо



Согласовано: ГКУ «ЦЗН Мглинского района»

Директор _____ Н.В.Прадед

« » _____ 20 года.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников; на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшения деятельности организации, выполнения требований законодательства о труде, регионального соглашения и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение Брянской области «Комплексный Центр социального обслуживания населения» Мглинского района в лице директора Тужиковой Ларисы Васильевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации в лице их полномочного представителя трудового коллектива Галицкой Натальи Юрьевны.

Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст.55 ТК РФ.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить исполнение в течение срока действия коллективного договора принятых на себя обязательств.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о нормах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсаций, о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении условий и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантиях, льготах

работникам, совмещающим работу с обучением, об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей (ст. 41 ТК)

1.2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК)

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального и (или) Тарифного соглашений.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК) Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК)

1.2.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения договора, и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих норм трудового права;
- рассматривать предписания соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей, о выполненных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации, росту производительности труда и повышению качества предоставления услуг;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (ст. 21 ТК):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2017-2019 г.г. и вступает в силу с 17.03.2017 г.

1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения (ст. 43 ТК)

1.4.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, (ст. 68 ТК) в течение 3 дней после их приема на работу.

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и Трудовым Кодексом РФ.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст. 24 ТК):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность и реальность принятия сторонами обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников.

1.7.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного профсоюзного органа на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов профсоюзной организации.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации, других должностных лиц, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.8. 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 срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК). В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Высвобождаемым работникам предоставляются 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 вакансии. а

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечить условия труда в соответствии с данным коллективным договором своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Все вопросы, связанные с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюза, (п. 2 ст. 81 ТК) разрешаются с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

2.7. При сокращении численности штата работников (п. 2 ст. 81 ТК), работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, с одновременным сообщением сведений по высвобождаемым в районную службу занятости населения по форме установленного образца. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, сообщение в выборный орган должно быть подано не позднее 3 месяцев до начала проведения мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК).

2.8. Работодатель и представитель трудового коллектива обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

В условиях угрозы проведения процедур банкротства решение о судьбе организации принимается с учетом мнения представителя трудового коллектива и его предложений по смягчению последствий проведения этих процедур.

2.9. Стороны договорились, что право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют лица, указанные в ст. 179 ТК.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261 ТК) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

12.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя, в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81, может быть произведено с учетом мотивированного мнения выборного представителя трудового коллектива (ч. 1 ст. 37 ТК).

2.12. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.13. При неизбежности сокращения численности или штата:

- установить максимально допустимый уровень массового высвобождения работников в размере 2% от общей численности работников. (Постановление Правительства № 99 от 05.02.1993 г.).
- организовать систему переподготовки и обучения кадров непосредственно в организации или по направлению на другой учебной базе через службу занятости на вакантные должности, заключив при этом ученический договор, соответствующий требованиям гл. 32 ТК.

2.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

2.15. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК).

2.16. Лицам, получившим уведомление по п.1 и 2 ст. 81 ТК, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.18. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

2.19. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером (ст. 75 ТК). В данном случае новый собственник обязан выплачивать указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими категориями работников организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 статьи 77 ТК.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. При отказе работника от продолжения работы трудовой договор расторгается по п. 6 ст. 77 ТК.

2.20. При намечившемся росте объема производства, улучшении финансово-экономического положения организации предусмотреть создание (воссоздание) рабочих мест. Их количество определить в зависимости от появившихся возможностей с участием выборного профсоюзного органа. При оформлении права приема преимущество отдавать высвобожденным ранее работникам.

2.21. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст. 196 ТК).

2.22. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных отделениях с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца(ст.73 ТК). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

Раздел 3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Основное рабочее время при пятидневной рабочей неделе устанавливается продолжительностью 8 часов, с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Время работы в одну смену с 8-30 до 17-45. Время работы в пятницу с 8-30 до 16-30.

Для инвалидов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с сохранением среднего заработка(не более 35 часов в неделю), Женщинам с детьми дошкольного возраста устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели с сохранением среднего заработка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю;

3.3. Стороны договорились, что в организации может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92 ТК).

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК). Перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

3.6. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК).

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК); ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии со ст. 115. ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Продолжительность ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) воспитывающему ребенка – инвалида до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

По письменному заявлению работников, работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

-донорам-1 день, который по желанию работника присоединяется к очередному отпуску или используется в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ)

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет –четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 ТК.

3.10. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом трудового

коллектива организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

3.12. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК).

Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст. 263 ТК).

3.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на две части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

3.14. Работникам предоставляется отпуск с сохранением заработной платы связи с рождением ребенка, при регистрации брака, в случае смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, ребенок) сроком до 3 (трех) календарных дней.

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

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени

при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (ст. 129 ТК).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим региональным Соглашением о минимальной заработной плате в

Брянской области.

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях.

4.2. Оплата труда работников ГБУ КЦСОН Мглинского района производится в соответствии с Законом Брянской области № 89-З от 29 декабря 2014 года «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», на основании Постановления правительства Брянской области № 33-п от 22 января 2016 года «Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области»

4.3. Аттестация работников ГБУ КЦСОН Мглинского района проводится ежегодно, либо по мере необходимости, в соответствии с Приказом департамента общего и профессионального образования Брянской области № 1011 от 10.06.2011 г. «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников и муниципальных образовательных учреждений и учреждений социальной защиты населения Брянской области». Состав аттестационной комиссии и дата проведения аттестации работников ГБУ КЦСОН Мглинского района - определяются директором Центра по согласованию с представителем трудового коллектива.

4.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца, путем перечисления на пластиковые карты через Сбербанк России. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.5. Внеплановый аванс выдается работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

4.6. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать расходы в соответствии со ст. 168 ТК. При этом размеры возмещения не могут быть ниже тех, которые установлены Правительством РФ для бюджетных организаций.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска, позднее чем за 2 недели до его начала (ст. 124 ТК).

4.8. Работодатель обязуется повышать уровень реального содержания заработной платы, включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами, коллективным договором (ст. 134 ТК).

4.9. Работодатель обязан выплачивать заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК).

4.10. Работодатель обязуется бесплатно и беспрепятственно по письменному заявлению работника перечислять заработную плату (или часть) на указанные в заявлении счета в банках.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоем по вине работодателя с соответствующей оплатой. (ст. 142, 147 ТК РФ)

4.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст.236 ТК РФ)

4.13. Работникам в соответствии с соответствии с Законом Брянской области № 89-З от 29 декабря 2014 года « О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» , на основании Постановления правительства Брянской области № 33-п от 22 января 2016 года « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области выплачиваются выплаты компенсационного характера:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, исчисляемого в соответствии с в следующих размерах:
 - 20 % должностного оклада за первые три года и 10 % должностного оклада за последующие года непрерывной работы в учреждении. Максимальный размер надбавок не может превышать 30 % должностного оклада, с учетом стажа, имеющегося на момент введения этих надбавок.

4.14. Компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, выплачивается в размерах возмещающих расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст.188 ТК).

4.15. Стороны решили, что компенсационные выплаты для работников, участвующих в проведении забастовки производится в размере установленном соглашением, достигнутым в ходе разрешения КТС.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ней не имевшим возможности выполнять свою работу, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством (ст. 414 ТК).

4.16. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются гарантии и компенсации, указанные в ст. ст. 173, 174, 175 ТК.

4.17. Выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора производятся в соответствии со ст.178 ТК.

4.18. Стороны договорились, что лиц, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель поощряет на основании ст. 191 ТК (благодарность, премия, выплата стимулирующего характера, ценный подарок, почетная грамота и др.)

Другие виды поощрений работников, при наличии экономии денежных средств :

- ✓ в связи со знаменательными событиями и юбилеями;

- ✓ в связи с празднованием Дня защитника отечества;
- ✓ в связи с празднованием международного женского Дня 8 марта;
- ✓ в связи с празднованием Дня социального работника;
- ✓ в связи с выходом на пенсию.

4.19. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в соответствии со ст.234 ТК.

4.20. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующего работника, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон, но не ниже 30 % должностного оклада.

4.21. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в случаях, предусмотренных Положением о выплате материальной помощи и в случаях:

- смерти работника учреждения, материальная помощь, выплачивается близким родственникам;
- в случае смерти близких родственников работника (мужа, жены, матери, отца, детей) в размере должностного оклада;
- в случае, тяжелого материального положения, обусловленного наличием подтверждающих фактов в размере должностного оклада.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Работодатель обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной сфере, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Провести обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки; установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.212, ст.225 ТК).

5.1.2. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (ст. 212 ТК).

5.1.3. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном

порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

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

5.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотров согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302 н.

«Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный отдел управления Роспотребнадзора по Брянской области»

5.1.6. Совместно с представителем трудового коллектива организовать контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях и выполнения соглашения по охране труда.

5.1.7. Перечислять в соответствии со ст. 212 ТК средства в фонд социального страхования (см. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», номер 125-ФЗ от 24.07.98 г.).

5.1.8. Производить расследование и учет несчастных случаев (ст. 227 ТК).

5.1.9. Регулярно рассматривать на совместном заседании трудового коллектива вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.1.10. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные трудовым кодексом РФ, Законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» и закрепление этих прав в трудовых договорах. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья в следствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ),

Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих, обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормам и по перечню профессий и должностей.

5.2. Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК.

5.3. Стороны исходят из того, что представитель трудового коллектива пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенная представителем трудового коллектива, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует представителю трудового коллектива понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.4. Работодатель и представитель трудового коллектива обеспечивает выборы уполномоченных по охране труда и оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей, в соответствии с положением об уполномоченном по охране труда.

5.5. Представитель трудового коллектива и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.6. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного органа в количестве 6 человек.

Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и уполномоченным по охране труда.

5.7. Гарантии прав деятельности уполномоченного комитета по охране труда представляются в соответствии со ст. 25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности» и ст. 16 закона Брянской области «Об охране труда в Брянской области».

5.8. Работодатель обязуется создать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда:

- обеспечить его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране и экологической безопасности за счет средств организации;
- предоставить для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка;
- проводить совместно с профсоюзами обучение уполномоченных по охране труда с сохранением на период обучения среднего заработка. За активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, улучшение условий труда на рабочих местах уполномоченный комитета поощряется мораль и материально из средств организации.

5.9. Выдавать своевременно работникам, работающим не менее, чем на одну ставку, специальную одежду, обувь и другие средства в соответствии с установленными нормами по Перечню и нормам выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых социальным работникам при исполнении ими служебных обязанностей в государственных учреждениях социального обслуживания, утвержденному Постановлением администрации Брянской области

от 29.11.2004 г. № 588 согласно Приложению №4, либо производить компенсационную выплату в размере той стоимости по кварталам.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования (пенсионный, медицинский, социальный) в соответствии с налоговым кодексом.

6.2. Работодатель в связи с болезнью работника, требующей оперативного вмешательства, оказывает материальную помощь.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

7.1. 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 (ст. 44 ТК).

7.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

7.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более трех месяцев в течение года.

7.4. Работодатель в течение 2-х месяцев после заключения коллективного договора обязуется вступить в объединение работодателей (отраслевое, территориальное, региональное) либо письменно уполномочивает объединение представлять его интересы в отношениях по социальному партнерству при коллективных переговорах и заключении соответствующих соглашений.

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

7.6. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного Законом порядка проведения забастовок, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

В случае выполнения работодателем обязательств настоящего коллективного договора работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.

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

7.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (см. прилагаемую таблицу).

7.9. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически два раза в год - профком о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.10. Стороны отчитываются в выполнении обязательств коллективного договора два раза в год на собрании трудового коллектива.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:

От работодателя:
Директор ГБУ Брянской области
«Комплексный
центр социального обслуживания
населения Мглинского района»
Л.В.Тужикова *Л.В. Тужикова*

«15» ноября 2017 г.

От работников учреждения:

Представитель трудового коллектива

Н.Ю.Галицкая *Н.Ю. Галицкая*

«15» ноября 2017 г.