

Коллективный договор

Государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
на 2017-2020 годы

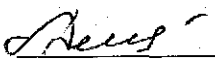
От работодателя:

Исполняющий
обязанности директора
ГКУ СО КК «Северский реабилитационный
центр»


Н.Н. Гафарова
20 апреля 2017 г.

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета


Денисенко Н.Я.
20 апреля 2017 г.

Одобен на собрании
работников ГКУ СО КК
«Северский реабилитационный
центр»

Протокол № 3
от 20 апреля 2017 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Северского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>21.04.2017</u> № <u>28</u>
<u>Нач. отдела А.А. Кошурников</u>
Наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Раздел 1 Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключен работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового Кодекса Российской Федерации)

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве».

Неурегулированные разногласия могут разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Администрация, в лице исполняющего обязанности директора государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Северский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» Гафаровой Наталии Николаевны, далее «Работодатель», и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Денисенко Нины Яковлевны, именуемый далее «Профсоюзный комитет».

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Действие коллективного договора.

Действие коллективного договора регламентируется статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с исполняющим обязанности директора Центра.

1.4. Общие обязательства сторон:

1.4.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, «Работодатель» обязуется обеспечивать:

- стабильное финансовое положение учреждения;
- создание безопасных условий труда;
- повышения уровня заработной платы;
- реализацию программ социальной защиты работников учреждения, пенсионеров;
- повышение профессионального уровня работников.

1.4.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.4.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профсоюзным комитетом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины;
- добиваться повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением «Работодателем» законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием «Работодателем» безопасных условий труда;
- «Профсоюзный комитет» признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с «Работодателем» по обеспечению трудового распорядка и при решении возникающих у работающих работников проблем.

1.4.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздержаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

Раздел 2

Трудовые отношения и трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работниками и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка (приложение №1) при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренным трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором (статья 56 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (статья 67 Трудового Кодекса Российской Федерации). Содержание трудового договора регулируется статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации

2.3. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня фактического начала работы ознакомить работника под роспись с приказом о приеме его на работу, с указанием занимаемой должности, условий труда, а также (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.2 и ч.3 статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором (статья 57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.5. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.6. Перевод работника на другую работу, изменение обязательных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном законодательством (статьи 72-74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Раздел 3 Рабочее время.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением:

- врач-педиатр, медсестры, медсестры по массажу, физиотерапии 39 часов в неделю (Приказ МСО РСФСР от 17.06.1991 года №112р.) –

--социального педагога, педагога –психолога - 36 часов в неделю (Приложение к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от «24»декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников);

- воспитателя 30 часов в неделю (Приложение к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от «24»декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников);

- учителя-логопеда, учителя –дефектолога 20 часов в неделю (Приложение к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от «24»декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников).

3.2. Работникам (женщинам) отделений: психолого-педагогической реабилитации, располагающихся по адресу: ст.Северская, ул. Ленина, 132 Литер А № 7891011 1 этаж установлена 36- часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1).

3.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного органа по письменному распоряжению работодателя в соответствии со статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. Работникам учреждения, должности которых содержатся в перечне должностей, работникам которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 3), устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

Раздел 4 Время отдыха.

4.1. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. График отпусков составляется каждый год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. В соответствии с законодательством (статья 116 Трудового Кодекса Российской Федерации) работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 года № 724) приложение №2.

- за ненормированный рабочий день (статья 119 Трудового Кодекса Российской Федерации) приложение № 3.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.7. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, а также в других, предусмотренных законом случаях (ст.124 ТК РФ).

4.11. Работодатель на основании письменного заявления работник предоставляет работнику право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы /статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации/.

- в связи с бракосочетанием самого работника до 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка до 5 календарных дней;
- в связи со свадьбой детей до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников до 5 календарных дней;
- в связи с проводами сына в армию до 3 календарных дней;
- работникам инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

4.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка- инвалида в возрасте восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до

четырнадцать лет без матери, предоставляются по их просьбе ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

Раздел 5 Оплата труда.

5.1. Оплата и стимулирование труда. Доплаты и надбавки.

5.1.1. При оплате труда работников Центра руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1220 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края», Законами Краснодарского края от 29.12.2004 года № 825 — КЗ «О социальном обслуживании населения Краснодарского края», от 11 ноября 2008 года № 1572 -КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами (статья 135 Трудового Кодекса Российской Федерации). Приложение № 4.

5.1.2. Системы премирования и стимулирующих доплат установлены работодателем в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного органа. Положение о материальном стимулировании труда работников учреждения (Приложение № 5) к коллективному договору (статья 144 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.1.3. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии со штатным расписанием.

5.1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца.

5.1.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (статья 140 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Раздел 6 Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выделять денежные средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором;

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение № 6);

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда специалистов центра в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

- обеспечивать за счет средств «Работодателя» периодические медицинские осмотры работников (приложение № 7), в соответствии с действующим положением, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра;

- обеспечивает медицинскими аптечками первой помощи, выделяет денежные средства на их пополнение;

- обеспечивает за счет средств «Работодателя», в соответствии с установленными нормами, специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты (Приложение № 8), дезинфицирующими и моющими средствами (Приложение № 9). Обеспечивает за счет средств учреждения их ремонт и стирку;

- ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в учреждении, совместно с профсоюзом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению;

- организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Центре и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- на паритетных началах совместно с профсоюзом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменений условий труда.

6.2. Профсоюзный комитет:

- отстаивает интересы работников по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.

- обеспечивает постоянный контроль за выполнением работодателем мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.

- организует сбор предложений, направленных на улучшение условий труда, способствует их реализации.

Раздел 7 Гарантии области занятости.

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с участием профсоюза.

7.1. Работодатель обязуется:

- создать комиссию по вопросам высвобождения или ликвидации учреждения. Издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников.

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

- лицам, получившим уведомление об увольнении по статье 81 пункт 2 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставляется свободное время от работы (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового рабочего места с сохранением среднего заработка.

- выплачивать уволенным работникам выходное пособие в размерах, предусмотренной статьей 178 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.2. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе и работающим в условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.3. При проведении реструктуризации учреждения обеспечить участие «Профсоюзного комитета» в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов учреждения и работников.

7.4. Реализовывать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

7.5. В случае, если в период предупреждения работника о предстоящем увольнении увеличивается размер оплаты труда работников, это увеличение касается увольняемых работников.

7.6. «Профсоюзный комитет» обязуется обеспечить защиту гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим договором.

Раздел 8 Социальные льготы и выплаты.

8.1. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, по их заявлению в размере 300 рублей из средств профсоюза;

- оказывать материальную помощь в размере 500 рублей, для приобретения ценных подарков из средств профсоюза;

- работникам, впервые вступающим в брак;
- работникам, уходящим на пенсию (55, 60 лет);
- юбилярам: 50,55,60,70,75 лет;

Выделять средства на культурно-массовые мероприятия в коллективе: Проведение праздников для членов профсоюза и их детей «Нового года», «Международного женского дня», «Дня защитников Отечества», «Дня социального работника», проведение оздоровительных мероприятий, посещение культурно-зрелищных мероприятий.

Раздел 9

Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1. В целях создания условий для успешной деятельности «Профсоюзного комитета» в соответствии со статьей 337 Трудового Кодекса Российской Федерации, со ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работодатель обязуется:

- ежемесячно и бесплатно обеспечивать взимание и перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений и перечисление их на расчетный счет профкома управления социальной защиты населения.

9.2. Работодатель обязуется предоставлять «Профсоюзному комитету» информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников учреждения (статья 53 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.3. Работодатель, нарушающий права и гарантии деятельности «Профсоюзного комитета», несет ответственность в соответствии со статьей 378 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.4. Члены профсоюза учреждения пользуются со стороны «Профсоюзного комитета» защитой прав и интересов по социально-трудовым вопросам, в том числе получают консультацию и юридическую помощь по всем вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

Раздел 10

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

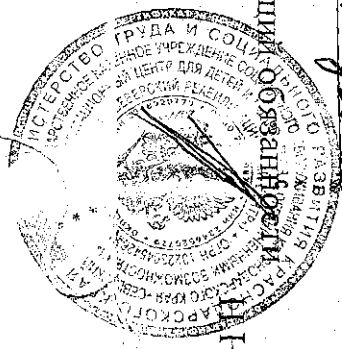
10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (статья 44 Трудового кодекса РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

Пронумеровано и прошнуровано

двадцать два (22) листов

Исполняющий обязанности
директора



И.И. Гафеев

Государственное казенное учреждение Республики Карелия	Красноярского края
«Центр занятости населения Республики Карелия»	Красноярского края»
Уведомительная регистрация	
коллективного договора, соглашение	
Дата	<i>21.04.2017</i> № <i>28</i>
<i>Нач. администр. Отд.</i> <i>П.С. Федорова</i>	
Наименование должности, подпись, Ф.И.О.	