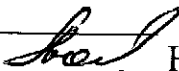

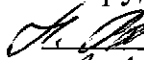


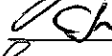
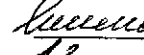


Директор Государственного
бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания
населения Кстовского района»


Н. А. Копцова
«13» июля 2018г.



Уполномоченные представители
совета трудового коллектив

 Н.В. Выжимова
 И.М. Гурина
 Е.Н. Доронина
 Т.Л. Горелова
 И.Д. Яшина -
«13» июля 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Кстовского района»

на 2018-2021г.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН Дата «27» 06 2019 г. № 432/19-152
Заместитель министра [подпись] Коновалов Ю.И.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Кстовского района», именуемый далее «Работодатель» в лице директора учреждения Копцовой Надежды Александровны, действующей на основании устава, и работники учреждения в лице уполномоченных представителей.
- Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.
- 1.2 Предметом настоящего договора являются права и интересы работников гарантированные действием законов, а также дополнительные по сравнению с Законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые «Работодателем».
- 1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.4 Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий снижающих уровень прав и гарантий работников, установлены трудовым Законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.5 Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с работниками. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым Законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок, не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключён при выполнении разовых работ.
- 2.2 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.3 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
 - отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери
- 2.4 Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.5 Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путём оплаты обучения.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1 В соответствии с действующим законодательством в учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю; для медицинских сестер – 39 часов в неделю; для женщин, работающих и проживающих в сельской местности – 36 часов в неделю.
- В учреждении работа начинается в 8 часов и заканчивается в 17 часов 15 минут. В пятницу работа начинается в 8 часов и заканчивается в 16 часов.
- 3.2 В учреждении для следующих работников может быть установлен ненормированный рабочий день: заместитель директора, главный бухгалтер, директор, специалист по кадрам, бухгалтер, кассир, водитель,

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1 Общим выходным днём работников является воскресенье. При пятидневной рабочей недели вторым выходным днём является суббота.
- 4.2 Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается по приказу директора с оплатой согласно ст. 153 ТК РФ.
- 4.3 Перерыв на обед в учреждении устанавливается с 12 до 13 часов.
- 4.4 Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (Ст. 123 ТК РФ) Работодатель утверждает и доводит до сведения работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.
- 4.5 В учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных Законодательством РФ:
- специалисту по кадрам, водителю, кассиру, бухгалтеру – 6 дней;
 - заведующему отделением, специалисту по социальной работе, специалисту по охране труда – 2 дня;
 - заместителю директора – 8 дней;
 - директору – 10 дней;
 - главному бухгалтеру – 8 дней;
- Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено Законодательством РФ.

- 4.6 Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных Законодательством РФ (Ст. 128 ТК РФ), также в связи:
- со свадьбой самого работника 3 дня;
 - смертью родственников и близких 3 дня;
 - переездом на новое место жительства 3 дня;
 - в других случаях по договорённости между работником и Работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1 В учреждении установлена следующая оплата труда:

5.1.2 Минимальная оплата труда в организации составляет 11163 руб. 00 коп. В минимальную оплату труда включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.1.3 При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) (Ст. 151 ТК РФ).

5.2 Работодатель вправе устанавливать работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов связанных с исполнением должностных обязанностей повышенной сложности, в пределах выделенного фонда оплаты труда персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), и ставке заработной платы.

5.3 Решение установить выплаты материальной помощи:

- в связи с юбилейной датой: женщинам 55 лет; мужчинам 60 лет – 3000 руб.;
- в связи с бракосочетанием заключенным впервые – 3000руб.;
- в связи с рождением ребенка – 3000руб.;
- в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста: женщинам 55 лет, мужчинам 60 лет при расторжении трудового договора – 3000руб.;
- при увольнении в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 3000руб.;
- в связи со смертью работника – 5000руб.;

- в связи со смертью работника учреждения, вышедшего на пенсию или в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в течение 1 года с момента увольнения - 3000руб.;
- на приобретение овощей на осенне-зимний период;
- по решению совета трудового коллектива;
- в связи со смертью родителей – 3000руб.;
- в связи со смертью ребенка, супруга (супруги) – 5000руб.;
- к очередному отпуску – 2000руб.;
- в связи с затратами на лечение сотрудников и членов их семей;
- по решению совета трудового коллектива;
- согласно предоставленных документов;
- на приобретение новогодних подарков детям от 0 до 14 лет;
- в связи с поступлением в первый класс и окончанием 9 классов и 11 классов школы ребенком сотрудника – 2000руб.;
- в связи с чрезвычайными ситуациями – по решению совета трудового коллектива.

5.4 Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц – 3 и 18 числа каждого месяца в кассе учреждения, по пластиковым картам ПАО «Сбербанк России».

5.5 Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника, при наличии экономии фонда оплата труда.

5.6 Работникам Учреждений выплачиваются разовые премии в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками, памятливыми событиями и индивидуальными показателями в работе, за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения.

5.7 В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслуга лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премияльные выплаты по итогам работы.

5.7.1 Выплата за стаж непрерывной работы, выслуга лет осуществляется при наличии у директора Учреждения стажа непрерывной работы в системе социальной защиты населения и медицинских организациях, исчисленного в соответствии с Положением 3 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467, в размере:

- 20 процентов должностного оклада – при стаже непрерывной работы от 3-х до 5-ти лет;

5

- 30 процентов должностного оклада – при стаже непрерывной работы более 5-ти лет.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается директору Учреждения приказом министерства социальной политики Нижегородской области, принятым по итогам заседания Балансовой комиссии и осуществляется ежемесячно за счет средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда учреждения. Размер выплат за стаж непрерывной работы подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

5.7.2 При определении размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности директора Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются директору Учреждения ежеквартально (по итогам работы за отчетный квартал - на квартал, следующий за отчетным) и осуществляются ежемесячно. Отчетным кварталом является квартал, предшествующий дню заседания Балансовой комиссии.

Предельные размеры выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ – 31,0 процент должностного оклада;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 15 процентов должностного оклада;
- премиальные выплаты по итогам работы – 43,5 процента должностного оклада.

Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы директору Учреждения устанавливаются приказом Министерства на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии и выплачиваются в полном объеме от установленных приказом Министерства размеров, при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, включая средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.7.3 Директору Учреждения устанавливаются премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, при условии выполнения показателей эффективности работы. Оценка показателей эффективности работы осуществляется Балансовой комиссией ежеквартально. Премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются директору учреждения по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующий за отчетным.

Юбилейными датами для директора Учреждения считаются 50 лет, 60 лет.

Максимальный размер премиальной выплаты в связи с юбилейной датой – 100 процентов должностного оклада.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой не выплачивается директору учреждения, проработавшим в занимаемой должности менее двух месяцев.

Премияльная выплата в связи с юбилейной датой директору учреждения устанавливается приказом Министерства на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии и осуществляется за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер премияльных выплат в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При этом абсолютные и относительные размеры выплаты директору учреждения и работникам учреждения должны быть одинаковыми.

5.7.4 Максимальный размер материальной помощи в связи с празднованием юбилейной даты и памятного события – 100 процентов должностного оклада.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА.

6.1 Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует 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 среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2 Работодатель обязуется обеспечить работников на рабочих местах нормативными актами по безопасности труда.

6.3 В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечёт для работника ответственности.

6.4 За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим Законодательством РФ.

- 6.5 Работодатель проводит специальную оценку условий труда (Федеральный закон №426-ФЗ от 28.12.2013г.).
- 6.6 Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.
- 6.7 Работодатель обеспечивает организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах.
- 6.8 Работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.
- 6.9 Работодатель проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЁННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

- 7.1 Организация несёт ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 8.1 Работодатель обязуется заключить договор с организацией медицинского страхования.
- 8.2 Работодатель обязуется заключать договора с медицинскими учреждениями для прохождения работника периодического медицинского осмотра.
- 8.3 Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1 Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
- 9.2 Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.
- 9.3 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законодательством РФ для его заключения.

- 9.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 9.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 9.6 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, пописавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.
- 9.7 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.
- 9.8 Настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 9.9 Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чём составляется соответствующий документ.