Председатель ПК ГБУСО

« Благодарненский ЦСОН» Директор ГБУСО

«Благодарненский ЦСОН»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В.Мальцева \_\_\_\_\_\_\_И.И. Кузьменко

.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания

«Благодарненский центр социального обслуживания населения»

на 2016 – 2019 г.г.

**1.Общие положения.**

* 1. ***Стороны и назначение коллективного договора.***

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

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), а также нормами трудового права, означенными в Федеральных законах «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора Кузьменко Ирины Ивановны, который представляет интересы Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Благодарненский центр социального обслуживания населения» (далее – Работодатель)

- работники организации, интересы которых представляет Председатель профсоюзного комитета Мальцева Светлана Владимировна (далее – профком)

* 1. ***Предмет договора.***

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя в области занятости, условий труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников организации и др., а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

* 1. ***Сфера действия договора.***

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее обособленного структурного подразделения.

* 1. ***Основные принципы заключения коллективного договора.***

Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе норм соблюдения законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и контроля за их выполнением. Стороны принимают на себя обязательства, определенные в коллективном договоре.

* 1. ***Срок действия коллективного договора.***

Коллективный договор действует с «17» мая 2016 года по «16» мая 2019 года (3 года).

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), а в случае ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации организации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

* 1. ***. Общие обязательства работодателя и профкома.***

Работодатель признает профком представителем трудового коллектива организации в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических интересов работников.

Профком обязуется содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзу методами и средствами.

**2.Трудовой договор.**

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора( «эффективного контракта») в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор), в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг. С работниками учреждения, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляются дополнительные соглашения к трудовым договорам с отражением показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

2.2 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 случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.3. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4. Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, коллективным договором.

***2.5 РАБОТОДАТЕЛЬ:***

-ведет коллективные переговоры и заключает коллективные договоры;

-предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-рассматривает представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает о принятых мерах указанным органам;

-обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям реализации права граждан на труд, предоставляет профкому информацию о создании и ликвидации рабочих мест;

-предоставляет профкому проект приказа о предстоящем массовом сокращении численности и штатов, варианты трудоустройства не позднее, чем за 3 месяца, в тот же срок информирует о массовом сокращении службу занятости.

- не позднее, чем за 2 месяца предупреждает работников о предстоящем сокращении численности штатов персонально и под роспись / ст.180 ТК РФ/.

Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается свыше 5% численности работников в течение 30 календарных дней;

- предоставляет помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении работникам:

предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавшим в организации свыше 10 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

одиноким матерям, имеющих детей до 16-летнего возраста;

отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери;

получившим на предприятии трудовое увечье;

- создает дополнительные рабочие места для трудоустройства высвобождаемых работников;

- за счет средств от хозрасчетной деятельности оказывает материальную помощь особо нуждающимся работникам;

-при увольнении работника по сокращению штатов выплачивает выходное пособие, в размере, установленным законодательством;

- при проведении аттестации работников включает в состав аттестационной комиссии представителя профкома;

-предоставляет преимущественное право на занятие открывшихся вакансий бывшим работникам организации, уволенным с работы по сокращению штатов;

- не препятствует работникам в осуществлении ими самозащиты своих прав;

-выполняет иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, Федеральными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовым договором.

***2.6. Работодатель по согласованию с профкомом:***

-рассматривает вопросы, связанные с изменением структуры организации, сокращением численности, реорганизацией, увольнением работников по своей инициативе;

-устанавливает порядок замещения вакантных рабочих мест и должностей с предоставлением преимущественного права работникам организации;

-устанавливает порядок и периодичность повышения квалификационных разрядов;

-вводит в организации режим неполного рабочего времени;

-расторгает трудовой договор по п.2, п.3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

**3.Оплата труда**

3.1.Положение об оплате труда и Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам организации разрабатываются и утверждаются работодателем по согласованию с профкомом (приложения № 2).

3.2.Минимальный размер оплаты труда определяется законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

3.3.Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и социальных работников производится на основе должностных окладов. Каждому конкретному работнику оклад определяется согласно ПКГ.

3.4.При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается согласно Положению по оплате труда.

3.5. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя, наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессий или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата по соглашению между руководителем учреждения и работником;

3.6. Работодатель:

- обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности;

- поощряет работников за добросовестный эффективный труд;

- выплачивает заработную плату два раза в месяц 17-го и 5-го числа в кассе организации или путем перечисления заработка на банковский счет работника, при этом аванс составляет не менее 40 % месячной тарифной ставки, оклада. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- выдает внеплановые авансы работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не менее 50 % их месячного заработка;

- в случае допущения задолженности по заработной плате принимает незамедлительные меры по ее погашению;

- вводит механизм компенсации ущерба, нанесенного работникам в результате задержек по выплате заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации (в размере 1/300 ключевой ставки ЦБ РФ);

- предоставляет профкому информацию о финансовом состоянии организации;

- оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере, но не менее 4 процентов оклада(должностного оклада),установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно приложению № 3;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с контингентом этих учреждений в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 15% процентов оклада (должностного оклада), согласно приложению № 5;

3.6.1. По работе сторожей вести суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом установить год.

3.6.2. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. Работодатель выплачивает работникам надбавки за выслугу лет:

- 20% должностного оклада – после 3-х лет работы в отрасли;

- 30% должностного оклада - после 5-ти лет непрерывной работы в отрасли.

Надбавка за классность для водителей автомобилей:

- 2 класса – в размере 10% от должностного оклада

- 1 класса – в размере 25% от должностного оклада тарифной ставки за все время работы в качестве водителей.

**4.Рабочее время**

4.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 1).

4.2. Для служащих организации устанавливается 40 – часовая рабочая неделя.

4.3. Для служащих организации, согласно приложению № 5, имеющих вредные условия труда устанавливается 36- часовая рабочая неделя.

4.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

4.5. Для служащих организации, согласно приложению № 6, устанавливается ненормированный рабочий день / ст.101 ТК РФ/.

4.6. Выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для разрешения неотложных вопросов с компенсацией согласно ТК РФ. К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профкомом.

4.7. Стороны договорились, что сокращенное рабочее время применяется для следующих работников:

-лица, являющихся инвалидами I или II группы,- не более 35 часов в неделю.

4.8. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка / детей/ в соответствии со ст. 258 ТК РФ.

4.9. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающих ребенка – инвалида, по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, с оплатой их в размере дневного заработка за счет средств социального страхования /ст.262 ТК РФ/.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

**5. Время отдыха**

5.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12.00 до 13.00. \ ст.108 ТК РФ.\.

Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места работы.

5.2. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет к работе в выходные и праздничные дни не допускается (ст. 99 ТК РФ).

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам не менее 28 календарных дней /ст.115 ТК РФ/.

5.4. Очередность предоставления отпусков устанавливается с учетом мнения профкома не менее чем за две недели до начала года и доводится до сведения всех работников.

5.6. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарных дней и возможность использования его в любое для них время.

5.7. По желанию работника основной отпуск может быть использован по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8. Стороны договорились установить и оплачивать дополнительные отпуска:

- служащим, работающим в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии со списком должностей с ненормированным рабочем днем с указанием количества дополнительных дней к ежегодному отпуску, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 6).

5.9.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по его заявлению по согласованию с работодателем.

5.10.Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

5.11.Работникам, обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в любое время года.

5.12. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- свадьбой самого работника, детей- 3 дня;

- рождением ребенка **-** 3 дня;

- проводами в армию - 3 дня;

- празднованием юбилея свадьбы – 2 дня;

- смертью близких родственников - 3 дня / родители, дети, родные брат, сестра/.

- и других случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

**6.Условия, охрана труда и экологическая безопасность**

***6.1. Работодатель***:

-обеспечивает выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда;

- обязан провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом мероприятий (приложение №9) по улучшению условий и охраны труда работников;

-берет на себя обязательства систематически информировать каждого работника о состоянии условий и охране труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты;

-организует инструктаж работников по охране труда, обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

-обеспечивает работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным в соответствии с действующими нормами (Приложение №8);

-организует проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации. График проведения осмотров утверждается работодателем по согласованию с профкомом и медучреждением (Приложение № 7);

-принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости;

-ежегодно разрабатывает План мероприятий по охране труда, с указанием фамилий должностных лиц, конкретно отвечающих за их выполнение.

К лицам, нарушившим Законодательство РФ о труде и охраны труда, могут быть применены административные меры воздействия / КоАП ст. 5.27./.

Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделять не менее 200000 рублей в год (но не менее 0,2% от суммы затрат).

Контроль за своевременным и правильным расходованием средств, выделенных на охрану труда возлагается на главного бухгалтера и на председателя профсоюзного комитета.

Обеспечивает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда

6.2. Работодатель обеспечивает обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве, профзаболеваний.

6.3. Работодатель:

-по каждому несчастному случаю на производстве создает комиссию по рассмотрению причин случившегося и по их предотвращению;

-несет материальную ответственность за вред, причиненных здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;

-выплачивает пострадавшему надбавку, в размере, установленного по закону пособия;

-с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу, с сохранением среднего заработка на период обучения. Возмещает расходы на платное обучение.

6.4. Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда на паритетной основе создают комиссию по охране труда в количестве 6 человек.

***6.5.Работник обязан:***

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

-проходить, за счет средств работодателя, обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.6. Профком:

-участвует в разработке мероприятий по охране труда;

-осуществляет контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды.

**7.Условия и охрана труда женщин и молодежи.**

7.1. Работодатель берет на себя обязательство строго соблюдать следующие гарантии по организации труда и представлении льгот женщинам и молодежи:

-не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и не направлять в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет;

-женщин, имеющих детей в возрасте от 3-х до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет) привлекать к сверхурочным работам только с их согласия;

-предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;

**8.Гарантии прав профсоюзной деятельности.**

8.1. Работодатель:

-соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности;

- признает исключительное право профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива и д.т.

-предоставляет профкому бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, транспортные средства и средства связи и оргтехники;

-обеспечивает включение представителей профкома в состав выборных органов организации и комиссии по реорганизации или ликвидации организации;

-обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, их перечисление на счет профкома организации;

-предоставляет членам выборных профсоюзных органов свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей;

-предоставляет свободное оплачиваемое время с сохранением среднего заработка председателю профкома (не освобожденного от основной работы) для исполнения им своих профсоюзных обязанностей;

-предоставляет профкому информацию о деятельности организации;

-гарантирует возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях организации;

-предоставляет профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания работы. Выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

**9.Заключительные положения.**

10.1. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

***Работодатель:***

-несет ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством;

-доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней после его подписания;

-в случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия договора в организации соблюдает прежние нормы.

10.2. ***Профком обязуется:***

-разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав;

-представлять интересы членов профсоюза по вопросам труда, социальных прав в комиссии по трудовым спорам, судебных органах;

-проводить проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивать и получать у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;

10.3. ***Каждый работник организации:***

- должен быть ознакомлен с коллективным договором;

- выполнять распоряжения в пределах обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией.

- должен уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать необходимую этику поведения, трудовую и производственную дисциплину.

10.4.Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива до 1 марта следующего за отчетным годом.

Коллективный договор одобрен на собрании 16 мая 2016 года.

Приложения

к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУСО

«Благодарненский ЦСОН».

1. Положение об оплате труда работников ГБУСО «Благодарненский ЦСОН».
2. Перечень должностей, имеющих право на повышение окладов на 4% за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
3. Соглашение по охране труда между администрацией и работниками ГБУСО «Благодарненский центр социального обслуживания населения» на 2014-2019 г.г.
4. Перечень должностей, имеющих право на повышение окладов на 15% за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание и контакт с контингентом учреждения.
5. Список должностей с ненормированным рабочим днем с указанием количества дополнительных дней к ежегодному трудовому отпуску по ГБУСО «Благодарненский ЦСОН».
6. График проведения периодических медицинских осмотров.
7. Перечень профессий, работников ГБУСО «Благодарненский ЦСОН»,

которым выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

1. План мероприятий по организационно – техническим мероприятиям и улучшению условий и охраны труда и профзаболеваемости работников ГБУСО «Благодарненский центр социального обслуживания населения» на 2014-2019 г.г.

10.Список должностей с вредными условиями труда имеющих право на дополнительные дни к отпуску и количество дополнительных дней к отпуску .