

Директор ГБУСОН РО
«СРЦ Заветинского района»
Мартынова Н.В. Мартынова
«___» _____ 2016г.

Председатель Совета
трудоустройства
Богатикова Э.Н. Богатикова
«___» _____ 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения Ростовской
области «Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних Заветинского района»

на период с 01.01.2016 – по 31.12.2018

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 3592/16-894 от

26.04.2016
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко
Зам. нач. управления по труду

с. Заветное

2016

М.Н. Ткачев
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Содержание:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	3
3. Обязательства сторон.....	4
4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха.....	5
5. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии.....	5
6. Оплата труда и нормирование труда.....	6
7. Профессиональное обучение работников.....	7
8. Условия и охрана труда.....	8
9. Социальное и медицинское обслуживание работников.....	9
10. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива.....	9
11. Заключительные положения.....	9
12. Приложения к коллективному договору.....	9

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель: Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заветинского района» в лице директора, именуемый далее «Работодатель», и работники Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заветинского района», именуемые далее «Работники», представленные Советом трудового коллектива в лице председателя трудового коллектива.

1.3. Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Поступающий на основную работу обязан представить справку о наличии (отсутствии) судимости и / или факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на определенный срок (ст. 58 ТК РФ). Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на определенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.7. Работодатель заключает дополнительные соглашения («эффективные контракты») к действующим трудовым договорам средним медицинским персоналом, педагогическими работниками с учётом утверждённых приказами Министерства труда и социального развития Ростовской области №332 от 27.06.2013г., № 665 от 25.12.2013г. показателей эффективности работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ростовской области.

3. Обязательства сторон

3.1. Работодатель обязуется обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества; добиваться стабильного финансового роста учреждения; обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность; создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда; учитывать мнение Совета по текущим и перспективным производственным вопросам.

3.2. Совет, как представитель работников обязуется: способствовать устойчивой деятельности учреждения; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка; полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей; способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства; добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда; контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством; в период действия коллективного договора не выдвигать новых требований по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

3.3. Работники обязуются: полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленной режим труда, правила и инструкции по охране труда; беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов; способствовать

повышению эффективности труда; создавать и сохранять благоприятный климат в коллективе, уважать права друг друга.

4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха

4.1. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем. (Приложение 1)

4.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. График предоставления отпусков составляется не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

4.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.5. По семейным обязательствам и другим уважительным причинам работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, если это не противоречит интересам и производственной необходимости учреждения. Предоставление отпуска производится по письменному заявлению работника (ст. 128 ТК РФ):

-участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в год;

-по семейным обстоятельствам-до 5 календарных дней в год.

4.6. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии

5.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении работников по сокращению штата, вызванному отсутствием объемов работы, только после всех мер по их трудоустройству.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно предоставлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении штата, планы – графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с сокращением численности штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 ТК РФ. Высвобожденным работникам гарантируются льготы, действующие на предприятии.

5.4. В период предупреждения о предстоящем увольнении, вплоть до момента увольнения, на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении.

5.5. В случае смены директора учреждения трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно при сокращении численности или штата работников.

5.6. С целью реализации Федеральных законов от 15.12.2001 № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 24.07.2009 № 212 – ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», от 30.04.2008 № 56 – ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», от 01.04.1996 № 27 –ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», от 15.12.2001 № 166- ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», от 17.12.2001 № 173 – ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», от 24.07.2002 № 111 – ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии Российской Федерации»;

Руководитель:

- своевременно и полно уплачивает страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование, регистрирует в системе обязательного пенсионного страхования всех работающих и предоставления в законодательно – установленные сроки расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам, а также сведений индивидуального (персонифицированного) учета по итогам отчетных периодов и для назначения пенсии;

- принимает заявления работников о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на формирование накопительной части трудовой пенсии и направлении их в территориальный орган ПФР по месту регистрации в качестве страхователя;

- ежемесячно исчисляет, удерживает, и перечисляет дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации согласно заявлениям работников;

- представляет территориальному органу ПФР списки застрахованных лиц, уходящих на пенсию в текущем году;

- предоставляет территориальному органу ПФР выписки из приказов о назначении лиц, ответственных за оформление документов для назначения пенсии;

- оказывает содействие территориальным органам ПФР в проведении проверок наличия на предприятиях первичных документов, уточняющих характер и условия труда застрахованных лиц – работников этих предприятий;

- обеспечивает ведение унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты;

6. Оплата труда и нормирование труда

6.1. Сумма средств, направляемых на нужды учреждения, в том числе и оплату труда работников, распределяется согласно Плана хозяйственно - финансовой деятельности ГБУСОН РО «СРЦ Заветинского района», утверждённого Министерством труда и социального развития Ростовской области.

6.2. Оплата труда производится в соответствии с Постановлением правительства РО №219 от 22.03.2012 года «О системе оплаты труда работников Государственных учреждений Ростовской области», Областным законом от 03.10.2008 г. №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» и включает: должностные оклады и тарифные ставки по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством.

6.3. Минимальный размер оплаты труда с 1 июля 2016 года составляет 7500 рублей в месяц, в соответствии с Федеральным законом № 336-ФЗ от 02.12.2013г. « О внесении изменений в статью 1 Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Перечень данных видов работ предусмотрен Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.4. Работодатель обеспечивает поэтапное повышение уровня заработной платы отдельным категориям работников учреждения в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2012 г. № 986 и доведение соотношения заработной платы к средней заработной плате по Ростовской области к 2018 году в соответствии со следующей динамикой:

- среднего медицинского персонала: в 2016 году – до 24168,8 рублей, в 2017 году – до 30673,8 рублей, в 2018 году – 37847,2 рублей.

6.5. Установление размеров оплаты труда для каждого сотрудника учреждения производится тарифно-квалификационной комиссией, в состав которой входит представитель Совета трудового коллектива. Размер оплаты труда устанавливается в зависимости от квалификации и стажа работы сотрудника учреждения.

6.6. Заработная плата выплачивается не реже 2 раз в месяц: 5-го числа месяца и 20-го числа месяца в размере, не превышающем 40 % от заработной платы работника (в исключительных случаях размер выплаты может быть увеличен).

В случае безналичной выплаты заработной платы, отпускных, командировочных днем выплаты считать день перечисления средств на расчетные счета сотрудников. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.7. При выплате заработной платы выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы работника, 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 (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата перечисляется на зарплатную пластиковую карту работника.

6.8. Удержание из заработной платы производится в строго предусмотренных действующим законодательством случаях (ст.137 ТК РФ)

6.9. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрена ст.142 ТК РФ.

6.10. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. При совмещении профессии (должностей), расширении зоны обслуживания, меньшей численности персонала (наличии вакансий), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника- производится доплата к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется действующим законодательством, соглашением сторон и в пределах ФОТ.

6.12. Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работодателем и работником по каждому трудовому договору в пределах

половины месячной нормы рабочего времени и не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену) (ст.284 ТК РФ).

6.13.Выполнение медицинскими и педагогическими работниками различных видов работ в пределах одного учреждения социального обслуживания населения не является совместительством, на эти случаи не распространяются ограничения, предусмотренные ТК РФ для работы по совместительству. Оплата труда производится за фактически отработанное время.

6.14.Начисление надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера работникам производится по основаниям и в порядке, предусмотренным в Приложении № 2 к коллективному договору.

6.15 Нормирование труда в учреждении устанавливается Положением о системе нормирования труда ГБУСОН РО «СРЦ Заветинского района». (Приложение 4)

7. Профессиональное обучение работников

7.1. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ).

7.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, а также график переподготовки и повышения квалификации работников определяет работодатель учреждения.(ст.196 ТК)

7.4.В учреждении создана аттестационная комиссия для проведения аттестации сотрудников с целью усовершенствования профессиональных знаний и повышения квалификации работников. В состав аттестационной комиссии включается представитель Совета.

7.5. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением и предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, иными нормативными актами.

7.6. Работодатель обязуется выполнять Комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет в Заветинском районе.

7.7. Работодатель обязуется выполнять План мероприятий по использованию комплекса мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, на обеспечение доступности профессионального образования в Заветинском районе.

8. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

8.3. Работодатель обязан обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст.22 ТК РФ).

8.4. Работодатель осуществляет обязательное медицинское страхование .

8.5.Работодатель обязан проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

8.6. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.7. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

8.8.Расследование и учет несчастных случаев в учреждении и их возмещение производится в соответствии с ФЗ от 24.07.1998г.№125-ФЗ, гл.36 ТК РФ).

8.9.Работодатель организывает и проводит медицинские осмотры работников учреждения, руководствуясь приказом Минздрава СССР №555от 29.09.1989г (в ред. от 12.04.2011)

8.10.Работодатель проводит специальную оценку условия труда через каждые 5 лет.

8.11.Работодатель обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными типовыми нормами.

8.12.Работодатель проводит в организации информирование и обучение работников по вопросам профилактики ВИЧ- инфекции на рабочих местах.

8.13. Работодатель обеспечивает реализацию Программы учреждения на 2016 – 2020.гг. «Нулевой травматизм» в соответствии с программой «Улучшение условий и охраны труда в Ростовской области государственной программы Ростовской области «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением Правительства Ростовской области от 25.09.2013 г. № 586.

9. Социальное и медицинское обслуживание работников

9.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объёме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

9.2.При поступлении на работу каждый сотрудник (кроме совместителей) получает медицинский полис.

9.3.Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается, исходя из фактического заработка работающего и исчисления непрерывного стажа(Указ Президента РФ от 15.03.2000 №61 «О размере пособия по временной нетрудоспособности», постановление Совета Министров СССР от 13.04.1973г. №252,ст.183.ТК РФ).

10. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

10.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Советом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2. Для осуществления уставной деятельности Совета работодатель бесплатно беспрепятственно предоставляет Совету всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.3.Работодатель, оказывает содействие Совету трудового коллектива в их деятельности.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, либо не изменят или не допишут настоящий коллективный договор.

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

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

11.4. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют переговоры.

11.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законом.

12. Приложения к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ Заветинского района»
2. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУСОН РО «СРЦ Заветинского района»
3. Положение об организации работы по охране труда в ГБУСОН РО «СРЦ Заветинского района»
4. Положение о системе нормирования труда ГБУСОН РО «СРЦ Заветинского района»