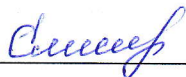


Председатель ПК
СОГБУ «Вяземский КЦСОН»
О.С. Елисеева



« 20 » декабря 2018 г.



Директор
СОГБУ «Вяземский КЦСОН»
Г.Н. Тарасова



« 20 » декабря 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

СОГБУ «Вяземский КЦСОН»

с 01.01.2019 по 01.01.2022 г.

Утвержден
на общем собрании
(конференции
работников)
Протокол № 11
« 20 » декабря 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящим коллективным договором регулируются производственные и трудовые отношения между администрацией и коллективом работников на основе взаимных договоренностей в области использования труда и обеспечения социальных гарантий работающим и их семьям.

Настоящий договор заключен между администрацией, с одной стороны, в лице руководителя предприятия и с другой стороны трудовым коллективом от имени и по поручению которого подписал профсоюзный комитет.

Стороны обязуются соблюдать условия настоящего договора. Коллективный договор является юридическим документом, гарантирующим защиту прав и интересов трудящихся.

Данный договор распространяется на всех работников учреждения. Договор принят на общем собрании трудового коллектива 20 декабря 2018 года и вступает в силу с 01 января 2019 года и действует до 01 января 2022 года. Все работники учреждения должны быть лично ознакомлены с текстом коллективного договора.

Стороны пришли к соглашению, что в период действия договора администрация не осуществляет мер, ухудшающих положение работающих по сравнению с условиями, оговоренными в данном договоре, а профсоюзы не выдвигают администрации новых требований и не организуют забастовок по вопросам, оговоренным в договоре.

Стороны согласились, что каждая из них имеет свои обязанности по выполнению данного договора.

Администрация обязана:

- гарантировать работающим полную занятость, организовывать труд работающих и служащих так, чтобы каждый имел возможность получать соответствующую оплату за свой труд;
- обеспечивать безопасные, здоровые условия труда;
- на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соц. работникам, мед. работникам, работникам кухни, тех. служащих выдавать бесплатно по установленным нормам специальную одежду и обувь, другие средства индивидуальной защиты;
- обеспечить хозяйственную деятельность на целенаправленное расходование ассигнования на содержание Центра.

Рабочие и служащие обязуются:

- способствовать осуществлению производственных программ, работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять порученную работу, распоряжения администрации;
- соблюдать дисциплину труда, содействовать устранению причин, мешающих нормальной работе;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

Профсоюзный комитет обязан:

- контролировать правильность соблюдения положений коллективного договора администрацией;
- при возникновении трудовых споров представлять интересы рабочих и служащих;
- вести коллективные переговоры с администрацией;

- сотрудничать с администрацией в ходе переговоров с государственными или иными законодательными органами, органами управления и власти по вопросам, касающимся социально-экономического развития коллектива.

2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора.

Администрация:

- несет материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим в соответствии с законодательством;
- руководители и другие должностные лица, виновные в возникновении коллективных, трудовых споров, привлекаются к дисциплинарной ответственности.

Рабочие и служащие:

- за нарушение трудовой дисциплины к ним могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.

Профсоюзный комитет несет моральную ответственность. Материальной ответственности по коллективному договору профсоюзы не несут.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда работников учреждения производится в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, с областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и постановлением Администрации Смоленской области «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» от 24.09.2008г. № 517 с изменениями и дополнениями (в редакции постановлений Администрации Смоленской области от 21.10.2008 № 576, от 27.10.2008 № 608, от 07.11.2013 № 890, от 23.05.2014 № 380, от 16.10.2015 № 650, от 07.02.2017 № 38)

Администрация, согласно «Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», утвержденного постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 г. № 856 с изменениями и дополнениями), признает порядок оплаты труда всех сотрудников учреждения, компенсационного и стимулирующего характера выплаты.

Работникам СОГБУ «Вяземский КЦСОН», имеющим среднее или высшее профессиональное образование, работающим в сельской местности и занимающим должности в соответствии с приведенным в приложении № 3 к настоящему коллективному договору перечнем должностей работников учреждений социального обслуживания, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов, устанавливается повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов. Оклад (должностной оклад) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

К выплатам компенсационного характера относятся (Приложение №1):

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение

объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), статья 151 Трудового кодекса РФ;

- доплаты за сверхурочную работу (медицинская сестра палатная, санитарка, повар, мойщик посуды, сторож, сиделка), статья 152 Трудового кодекса РФ;

- доплаты за работу в ночное время (медицинская сестра палатная, санитарка, сторож, сиделка) в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (медицинская сестра палатная, санитарка, повар, мойщик посуды, сторож, сиделка), статья 153 Трудового кодекса РФ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

К выплатам стимулирующего характера относятся (Приложение №1):

- надбавки за продолжительность непрерывной работы, выплачивается ежемесячно, при наличии стажа непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания и здравоохранения от трех до пяти лет в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), свыше пяти лет 30 процентов от оклада (должностного оклада);

- надбавки за классность (водитель) выплачиваются ежемесячно при наличии открытых категорий «В», «С», «D», «Е в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

- надбавки за особый режим работы (водитель), выплачиваются ежемесячно за работу в условиях ненормированного рабочего дня в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника при наличии экономии бюджетных средств;

- выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются ежемесячно в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы работникам устанавливаются следующие надбавки:

- надбавка за наличие квалификационной категории (медицинские работники, врачи) устанавливается работникам, имеющим II квалификационную категорию, – в размере 10 процентов должностного оклада; I квалификационную категорию, – в размере 20 процентов должностного оклада; высшую квалификационную категорию, – в размере 30 процентов должностного оклада;

- надбавка за масштаб управления (шеф-повар) устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада;

- надбавка за сложность работы устанавливается в размере 5 процентов должностного оклада социальным работникам, имеющим высшее профессиональное образование, работающим в отделениях социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов;

- надбавка за специфику работы устанавливается за работу в опасных для здоровья и тяжелых (особо тяжелых) условиях труда всем работникам комплексных

центров социального обслуживания населения - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера работнику устанавливается локальным актом работодателя в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работника в соответствии с показателями эффективности его деятельности, достигнутыми им в определенном периоде (месяц, квартал, год).

- премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в процентном отношении к должностному окладу работника, при наличии финансовых возможностей.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы производятся при наличии экономии бюджетных ассигнований.

Месячная, начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, включая оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты должны быть не менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Выплаты социального характера не являются заработной платой и при исчислении минимального размера оплаты труда не учитываются.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени или отработал не полную норму рабочего времени, установленную на данный месяц, то в этом случае оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

Если социальный работник обслуживает меньше установленной нормы человек, то расчет оплаты труда производится пропорционально количеству обслуживаемых.

Заработная плата выдается в установленный срок (аванс за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 7 числа следующего за текущим месяцем). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. При завершении финансового года расчёт по заработной плате выплачивается работникам в период с 25 декабря по 29 декабря текущего года.

Перечисление заработной платы работникам учреждения, а также подотчетных сумм на хозяйственные, командировочные расходы производится в безналичной форме на банковские карты.

Если у работника, вновь принятого на работу, отсутствует банковская карта, то до её получения, денежные средства будут перечислены безналичным путем на другой счет, открытый в филиале Сберегательного банка.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера за счёт бюджетных средств и за счёт средств, поступивших от предпринимательской деятельности и выплаты компенсационного характера работникам центра определяются Приложением № 1 к коллективному договору.

Об изменении условий оплаты труда работников, извещается не позднее, чем за два месяца до введения новых условий.

Предусмотреть выплату материальной помощи к ежегодному основному оплачиваемому отпуску при наличии экономии бюджетных ассигнований.

Производить распределение денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере до 50% от общей полученной суммы на стимулирование труда сотрудников СОГБУ «Вяземский КЦСОН».

Порядок и размер суммы стимулирования оплаты труда определяется администрацией (Приложение № 1).

За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности производить стимулирование труда всех работников центра.

Производить выплату материальной помощи по форс-мажорным ситуациям за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Оплата труда социальным работникам производится пропорционально количеству обслуживаемых.

4. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

Администрация признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работника, и будет принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

Администрация обязана в случае возникновения необходимости сокращения штата работников:

- ставить об этом в известность профсоюзный комитет в срок, не менее чем за два месяца, до предполагаемого сокращения;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, сокращением штатов, предварительно рассматривать с участием профсоюзного комитета.

5. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

- При приеме на работу администрация обязуется знакомить нанимаемого работника с коллективным договором в момент заключения с ним трудового договора.

- Администрация не может заключать с нанимаемым в организацию работником трудовой договор на условиях худших, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

- Заключив договор, администрация и работник обязаны выполнять его условия. В связи с этим, администрация не вправе требовать от работника выполнения условий, не обусловленных трудовым договором. Перевод на другую работу, без согласия работника, допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

- Расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия и мнения профсоюзного комитета.

- С работниками, поступившими на работу по договору, его прекращение помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, производится в случаях: нарушение условий договора сторонами или нанесение ущерба производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- Стороны договорились, что для рабочих и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, и ведётся суммированный учёт рабочего времени – годовой.

- При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива.

- Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации установить:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работающих в СОГБУ «Вяземский КЦСОН», независимо от профессии (должности) и стажа работы, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом согласования с Профсоюзным комитетом ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 2).

7. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ БЫТ, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

- Каждый работник имеет право на получение от администрации информации об условиях труда на его рабочем месте и о нормативных требованиях к условиям работы. Непосредственный руководитель подразделения, в котором работает работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса, в случае не предоставления такой информации, работник может обратиться в профсоюзный комитет.

- При ухудшении условий труда, по сравнению со сложившимся уровнем, по вине администрации, последняя обязана компенсировать работнику нанесенный вред его работоспособности (здоровью).

При этом может быть наложено взыскание на административное лицо, из-за неправильных действий которого, произошло ухудшение условий работы.

- Администрация, через специальную службу и профсоюз через специальную инспекцию, осуществляет контроль за состоянием охраны труда.

Администрация обязана своевременно информировать трудовой коллектив о результатах контроля за опасными и вредными производственными факторами.

Администрация обеспечивает проведение медосмотра рабочих и служащих:

- периодических - не реже одного раза в год;
- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

Администрация предусматривает выдачу работникам учреждения спецодежды и обуви (Приложение № 4).

В соответствии с п. 20 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010г. № 1122н администрация учреждения обязуется обеспечить постоянное наличие в помещениях для умывания туалетного мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом для использования его сотрудниками, занятыми на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями.

В дополнение к статье 223 ТК РФ «Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников» администрация учреждения обязуется обеспечить постоянное (круглогодичное) приобретение и наличие в учреждении питьевой бутилированной воды для работников СОГБУ «Вяземский КЦСОН».

8. СОСТОЯНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Стремясь поддержать высокий уровень организации труда рабочих и служащих, администрации обязаны всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, поощрением за добросовестный труд.

За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительной причины, появление на работе в нетрезвом состоянии, работающему может быть объявлен выговор или увольнение с работы.

Лишение вознаграждения за общие результаты по итогам за год полностью или частично применяются к работникам, допустившим производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины.

9. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется участвующими в нем сторонами. Администрация и профсоюзный комитет информируют трудовой коллектив не реже одного раза в год о выполнении договора.

Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора, администрация и профсоюзный комитет создают совместную комиссию, которая рассматривает спорные вопросы, уточняет формулировки изменений и дополнений.

Директор
СОГБУ «Вяземский КЦСОН»
« 20 » декабря 2018 г.



Г.Н. Тарасова

Председатель
профсоюзного комитета
СОГБУ «Вяземский КЦСОН»
« 20 » декабря 2018 г.

Синица

О.С. Елисеева