

**Регистрационная карточка коллективного договора
(соглашения)**

Орган по труду
Администрации
Иланского района

№ 32 **«14» мая 2019 г.**

Коллективный договор

КГБУ СО Центр семьи «Иланский»

1. Дата принятия договора

30.04.2019 года

2. Срок действия договора

с 2019 по 2022 год

3. Наличие приложений

7 приложений

4. Стороны, подписавшие
коллективный договор

Директор Давыдова Т.Н.
Председатель СТК
Познякова О.А.

5. Заключение по коллективному
договору (дата)

14-05-2019 г.

Ведущий специалист по охране труда
Администрации Иланского района



Е.В. Кошкин

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом **краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Иланский»** по решению социально-трудовых и социально-экономических вопросов

на 2019 – 2022 годы

Принято общим собранием коллектива
КГБУ СО Центр семьи «Иланский»
Протокол № 2 от «30» 04 2019 г.

Договаривающиеся стороны:
Руководитель организации

Председатель совета трудового
коллектива

Директор Давыдова Т.Н.

Подпись

М.П. КГБУ СО
«Иланский»

Подпись

О.А.

Познякова О.А..



*Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
охраны по труду
Рег. номер 32 от 14.0
Вед. спец. по охране труда*



Э В

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: - работники краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Иланский» (далее по тексту – «работники»), интересы которых представляет представитель рабочего коллектива краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Иланский», в лице заведующего складом – Позняковой Ольги Анатольевны (далее по тексту - «представитель трудового коллектива»), - работодатель – Давыдова Татьяна Николаевна, далее именуемый «работодатель», который представляет интересы краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Иланский» (далее по тексту - «организация»), в соответствии с Уставом (положением).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – КД) разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральных Законов Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Устава (положения организации) организации, Законов Красноярского края, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Организации, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, представляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, Отраслевым соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД.

1.5. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания и действует до 30 апреля 2022, но срок действия КД не должен превышать трех лет.

1.6. Положения настоящего КД распространяются на всех Работников Организации и обязательны для выполнения Работодателем и Работниками.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий КД, в течение срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению данного КД.

1.8. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Организации, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу, доводит совместно до Работников информацию о выполнении условий КД на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.9. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия Организации, расторжения трудового договора с руководителем Организации, подписавшим КД,
- при реорганизации Организации – в течение всего срока реорганизации,
- при смене формы собственности Организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности,
- при ликвидации Организации - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Организации, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действия КД на срок до трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом. Трудовые отношения в Организации строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы, а также в случаях предусмотренных законом (срочный трудовой договор).

Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.2. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим КД.

Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия договора.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.5. При изменении существенных условий трудового договора или введением режима неполного рабочего времени, Работники должны быть

уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.6. Работодатель в организации создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке включается Представитель трудового коллектива.

2.7. Стороны договорились, что работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовке кадров.

Работодатель обеспечивает повышение квалификации Работникам, аттестация работы которых требует обязательного повышения квалификации при проведении аттестации, не реже 1 раза в 5 лет.

2.8. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются с учетом мотивированного мнения Представителя трудового коллектива.

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. Сообщить в письменной форме Представителю трудового коллектива, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ.

2.9.2. Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного Работника Организации с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

2.9.3. При сокращении численности или штата Работников обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в Организации свыше 15 лет;
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста:
- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;
- работникам, имеющим на иждивении детей инвалидов до 16 лет;
- работникам моложе 18 лет;
- другим конкретным категориям по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ).

Не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения Организации и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

2.11. При расторжении трудового договора по п. п. 1, 2, ст. 81 ТК РФ Работникам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени в Организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мотивированного Представителя трудового коллектива (Приложение № 1), а также графиками сменности.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение продолжительности рабочего времени Работника Организации не более 40 часов в неделю, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени установленная законом и настоящим договором:

3.3. В организации установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Нерабочие праздничные дни в организации устанавливаются в соответствии с законом

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные допускается, должна производиться в строгом соответствии с законодательством.

3.5. В случае невозможности, по условиям производства (работы), соблюдение установленной для отдельной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в организации вводится суммированный учет рабочего времени за месяц.

3.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (вариант 14) лет, детей-инвалидов до 16 лет;

3.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого у Работников не может быть менее 28 календарных дней.

3.9. Работодатель в обязательном порядке предоставляет работникам следующие дополнительные отпуска:

- 8 календарных дней на основании Закона РФ от 19.03.1993 № 4520-1 ст.14

3.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.11. Работодатель обязуется предоставлять отпуска Работникам в соответствии с законодательством. До 15 декабря текущего каждого года Работодатель, будет утверждать, и доводить до сведения Работников график ежегодных отпусков на следующий год (Приложение 4).

Работодатель обязан известить Работника не позднее, чем за две недели о времени начала отпуска.

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам бюджетных организаций - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

4.2. Оплата труда Работников Организации производится по тарифным ставкам и окладам, установленным Положением об оплате труда Организации (Приложение № 2).

4.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим КД компенсационных выплат.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 50 тарифной ставки (оклада);

4.4.2. оплачивать время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в размере средней заработной платы Работника;

4.4.3. оплачивать работу в праздничные дни:

а) работникам, со сменным графиком в размере 50% тарифной ставки (оклада);

б) работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

в) по желанию Работника, работавшего в праздничный или выходной день, ему может быть представлен другой день отдыха;

4.4.4. осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании Организации;

4.4.5. выплачивать Работникам доплаты и надбавки:

- за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- за работу в сельской местности;

- за опыт работы в учреждении;

- за уровень квалификации и профессионального мастерства.

4.4.6. выплачивать заработную плату в Организации в сроки:

- за первую половину месяца – до 20 числа каждого месяца,

- за вторую половину месяца – до 07 числа каждого месяца.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и

нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. создать для Работников условия труда соответствующие требованиям правил и норм техники безопасности (ТБ), производственной санитарии и пожарной безопасности;

- для выполнения трудовых обязанностей Работодатель обеспечивает работников инструментом, контрольно-измерительными приборами, средствами оргтехники и расходными материалами, согласно норме. На рабочих местах должны быть инструкции по охране труда и ТБ, разработанные и утвержденные администрацией по согласованию с представителем трудового коллектива;

- на администрацию возлагается своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и других правил и требований охраны труда;

5.1.2. выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 3);

5.1.3. провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов организации;

5.1.4. не допускать использования труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

5.1.5. совместно с представителем трудового коллектива организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением соглашения по охране труда.

5.1.6. с учетом специфики работы организации принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

5.1.7. регулярно рассматривать на совещаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в организации и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

5.1.8. по согласованию с фондом социального страхования проводить обучение специалистов и уполномоченных по охране труда за счет средств страхователей от несчастного случая на производстве;

5.1.9. Работодатель организует и обеспечивает:

- предварительные и периодические медицинские обследования Работников;

Работодатель обеспечивает сохранение за Работником места работы и средний заработок за время приостановки работ на участках (рабочих местах, где существует реальная угроза жизни и здоровью работника).

Отказ от выполнения работ, в связи с не обеспечением безопасных условий труда, не может служить основанием для применения дисциплинарного

взыскания, за исключением случаев, связанных с работами по устранению последствий аварийных ситуаций.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а так же обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- создать в организации добровольную пожарную дружину.

6.2. Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, произошедших в учреждении;

6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности, выполнять инструкции утвержденные директором;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану и руководителю учреждения о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, а так же о нарушениях требований пожарной безопасности работниками центра ведущих к возникновению пожара;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- при нарушении данных требований нести административную и иную ответственность.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

7.2. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.4. В соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих;

7.5. Работодатель обязуется:

7.6. поощрять Работников за безупречный труд в связи с юбилейными датами согласно Положению о премировании в учреждении.

8. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль над выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю над выполнением КД, соответствующими органами по труду.

8.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

От работодателя

Директор


_____ Т.Н. Давыдова

От работников

Представитель

трудоового коллектива _____  О.А. Познякова