

Работодатель в лице – директора Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»  _____ Ракитянский А.М. « 01 » апреля 2019 года	Работники в лице – председателя профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» _____ <i>И.А. Сидоренко</i> Сидоренко И.А. «01 » апреля 2019 года
--	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и
инвалидов»
(МБУ «ЦСО» Тарасовского района)

с 01.04.2019 по 31.03.2022

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

Регистрационный № 11265/19-1355
от 25.07.2019

Заместитель министра



_____ О.В. Исаенко

Тарасовский район
2019г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее МБУ «ЦСО» Тарасовского района, либо учреждение), в лице директора Ракитянского Алексея Михайловича (далее работодатель), и работники МБУ «ЦСО» Тарасовского района (далее - работники), в лице председателя профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Сидоренко Инны Анатольевны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников МБУ «ЦСО» Тарасовского района. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон в целях:

- создание системы социально-трудовых отношений в МБУ «ЦСО» Тарасовского района, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права.

Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.9, ст. 40 ТК РФ). Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами

1.3. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников МБУ «ЦСО» Тарасовского района, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работники — физические лица, вступающие и состоящие в трудовых отношениях с МБУ «ЦСО» Тарасовского района. Действие Коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ и распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 01.04.2019г.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию МБУ «ЦСО» Тарасовского района, в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МБУ «ЦСО» Тарасовского района, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым и региональными соглашениями, и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 Трудового Кодекса).

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях (ст. 41 Трудового Кодекса).

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.1.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения должностных обязанностей, обеспечить работников оборудованием и технической документацией, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

2.1.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.1.4 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования;

2.1.5 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.1.6 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты;

2.1.7 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.1.8 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.1.9 осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.10 обеспечить проведение ежегодной диспансеризации (профосмотров) всех работников учреждения. Профосмотры – ежегодно, диспансеризацию – раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет, те кому исполнилось 40 лет - ежегодно (приказ Минздрава России от 13 марта 2019 г. № 124н).

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1 способствовать устойчивой деятельности МБУ «ЦСО» Тарасовского района присущими профсоюзам методами, повышением эффективности труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков;

2.2.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового Кодекса);

2.2.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 Трудового Кодекса);

2.2.4 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 Трудового Кодекса);

2.2.5 выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.2.6 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.2.7 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.2.8 способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

2.2.9 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

2.2.10 в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

2.3. Обязательства работников:

2.3.1 полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда;

2.3.2 добросовестно выполнять свои должностные обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 Трудового Кодекса);

2.3.3 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.3.4 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.3.6 содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.7 беречь имущество учреждения, заботится об экономии электроэнергии и других ресурсов

4

2.3.8 сотрудники учреждения при осуществлении ими должностных и профессиональных обязанностей обязаны руководствоваться «Кодексом этики и служебного поведения работников МБУ «ЦСО» Тарасовского района. (Приложение № 5).

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

2.4.4 производить удержания из заработной платы, предусмотренные Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 137 Трудового Кодекса);

2.4.5 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке

2.5. Работник имеет право на:

2.5.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

2.5.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.5.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью и интенсивностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.5.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.5.7 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 Трудового Кодекса).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 Трудового Кодекса);

3.2.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового Кодекса);

5

3.2.5 заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53, 59 Трудового Кодекса);

3.2.6 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.7 расторгать трудовой договор в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 Трудового Кодекса с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 Трудового Кодекса);

3.2.8 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.9. работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, согласно ст. 173-177 ТК РФ, ст. 187 ТК РФ.

3.2.10. каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, предоставляется возможность продвижения по работе при наличии соответствующих вакансий.

3.3 Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.3.1. Работодатель принимает на себя обязательства выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, переобучению работников.

3.3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику и выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении.

Не допускать массового сокращения численности работников.

3.3.1 Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.2. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

3.3. В период действия Коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 178-180 ТК РФ.

3.4. Стороны договорились о том, что:

3.5. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в учреждении.

3.6. При открытии дополнительных отделений обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности, при условии их добросовестной работы.

3.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

3.8 При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных

статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 10 лет.

3.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.10 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (каждую пятницу с 8⁰⁰ до 16⁰⁰ часов) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, ст. 180 ТК РФ

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются строго выполнять Правила внутреннего распорядка, утвержденного общим собранием трудового коллектива (Приложение №1 к коллективному договору).

4.2. Работодатель обеспечивает продолжительность рабочего времени:

- 40 часовая рабочая неделя для мужчин с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Понедельник - пятница: время работы с 8-00 до 17-00.

Обеденный перерыв – один час (в период с 12.00 до 13.00). В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается.

- 36 часовая рабочая неделя для женщин с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Понедельник: время работы с 8-00 до 17-00.

Вторник-пятница: время работы с 8-00. до 16-00.

Обеденный перерыв – один час (в период с 12.00 до 13.00). В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается.

- согласно графика сменности.

Некоторым категориям работников, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором, может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Конкретная продолжительность ежедневной работы по согласованию с профсоюзным комитетом определяется Правилами внутреннего распорядка (статьи 189, 190 Трудового Кодекса РФ)

4.4. Порядок работы в ночное время определяется в соответствии со ст. 96 Трудового Кодекса РФ.

4.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 Трудового Кодекса). График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.123 ТК РФ) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Согласно ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации работающим инвалидам, независимо от группы инвалидности, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Одному из родителей (опекуну, попечителю), осуществляющему уход за детьми-инвалидами и инвалидами детства (ст. 262 ТК РФ) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднедневного заработка из средств ФСС.

Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков

(Приложение № 8 — график отпусков).

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового Кодекса).

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 Трудового Кодекса).

Для прохождения диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной день для диспансеризации; работникам пенсионного и предпенсионного возраста — два дополнительных оплачиваемых выходных дня каждый год для прохождения профилактического осмотра.

Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового Кодекса, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

4.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 Трудового Кодекса).

4.9.1. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- а) опекунам - до 14 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 Трудового Кодекса).

4.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

4.11. Оплата отпусков.

4.11.1 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его трудоспособностью, количеством и качеством труда.

5.1. Оплата труда работников МБУ «ЦСО» Тарасовского района производится на основании Постановления Администрации Тарасовского района от 17.12.2018 года № 1327

«О внесении изменений в постановление Администрации Тарасовского района от 21.03.2017 № 247 «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения

«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», на основе Положения об оплате труда, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 2 к коллективному договору) (ст.ст.135. 143 Трудового Кодекса).

Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и размером должностных окладов (ставок заработной платы) (Приложение № 9 к коллективному договору).

5.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, согласно ст. 129 Трудового Кодекса РФ, включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.3. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат установлен в Положении об оплате труда, (приложение № 2 к коллективному договору), Положении о премировании (приложение № 4 к коллективному договору). В Положении МБУ «ЦСО» Тарасовского района об учете и порядке использования доходов, поступающих от приносящей доход деятельности (Приложение № 3) утверждены показатели и размер премирования работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь выплачивается работникам Центра по решению руководителя, в соответствии с п. 6 приложения № 3.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 Трудового Кодекса).

5.4. Выплата заработной платы производится своевременно, два раза в месяц, в установленные сроки: заработная плата за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным из средств областного бюджета и средств поступающих от приносящей доход деятельности. Зарплата за первую половину месяца рассчитывается за фактически отработанное сотрудниками время с 1-го по 15-е число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем, выплата производится накануне.

Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в банковские учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата заработной платы увольняющимся работникам производится в день увольнения, при наличии областных субвенций на лицевом счете работодателя.

5.5. Администрацией МБУ «ЦСО» Тарасовского района устанавливаются лица, ответственные за раздачу расчетных листов ежемесячно, отражающих составные части заработной платы (надбавки, выслуга лет, совместительство, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, интенсивность, повышающие коэффициенты, дифференцированные доплаты), удержания и основание удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 Трудового Кодекса РФ).

Форма расчетного листа утверждается отдельным приказом по учреждению.

5.6. В соответствии со статьями 9, 40, 57 Трудового Кодекса РФ руководитель учреждения имеет право в связи с производственной необходимостью вводить и выводить ставки должностей в штатное расписание (Приложение № 9 к коллективному договору) учреждения, не выходя за пределы ассигнований ФЗП, оформляя приказом и локальным нормативным актом.

5.7. На основании проведенной специальной оценки условий труда в учреждении все рабочие места соответствуют нормальным условиям труда. Вредные условия труда отсутствуют.

5.8. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.8.1 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8.2 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8.3 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8.4. Размер доплат работникам за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными для здоровья условиями труда.

5.8.5. Установлена предельная доля оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда МБУ «ЦСО» Тарасовского района не более 40%.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1 разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;

6.2.2 обеспечить проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.3 проводить периодические медицинские осмотры за счет работодателя, (ст. 213 Трудового Кодекса в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.4 обеспечить полномочное участие профсоюзного комитета, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 Трудового Кодекса);

6.2.5 проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже, чем 1 раз в 5 лет, с участием представителей профсоюзного комитета

6.2.6 обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.3.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.3.3 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

6.4. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 Трудового Кодекса):

6.4.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.4.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.4.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу, за счет средств работника) и периодические (в течение трудовой деятельности, за счет средств работодателя) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 Трудового Кодекса).

При поступлении на работу, связанную с работой с людьми, пищевыми продуктами (согласно требованиям Сан.Пина) иметь личную медицинскую книжку.

6.4.5 извещать немедленно 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.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового Кодекса) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 Трудового Кодекса);

7.1.2 обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.1.3 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.4 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.1.5 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;

7.1.6 обеспечить работников в соответствии с установленной нормой спецодеждой согласно Закона Ростовской области от 3 сентября 2014 года №222-ЗС "О социальном обслуживании граждан в Ростовской области", Приказа Министерства труда и социального развития Ростовской области № 449 от 25.12.2014г. «Об утверждении рекомендуемых отдельных нормативов и норм при предоставлении социальных услуг муниципальными организациями социального обслуживания» (Приложение № 6 — перечень норм выдачи спецодежды);

7.1.7 обеспечить социальным работникам согласно действующим маршрутам бесплатный проезд на всех видах общественного внутригородского (внутрирайонного) транспорта (кроме такси) на основании Закона Ростовской области от 3 сентября 2014 года №222-ЗС "О социальном обслуживании граждан в Ростовской области" и Постановления Правительства Ростовской области «Об условиях и порядке предоставления бесплатного

11

проезда социальным работникам организаций социального обслуживания Ростовской области и муниципальных организаций социального обслуживания» № 905 от 29.12.2014г.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.2.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 7.2.2 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- 7.2.3 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

Раздел 8. КОМАНДИРОВОЧНЫЕ РАСХОДЫ РАБОТНИКОВ

8.1. Служебной командировкой в соответствии со ст.166 Трудового Кодекса РФ является поездка работника по распоряжению руководителя учреждения на определенный срок для выполнения служебного задания вне места основной работы.

8.2. Перечень и нормы возмещаемых расходов устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002г. № 729.

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии:

9.1.1. Поощрять за безупречный труд в учреждении: при стаже работы не менее 15, 20, 25 лет и в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием при наличии внебюджетных средств у учреждения.

Раздел 10. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

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, но не более 3-х лет (ст. 43 Трудового Кодекса РФ).

11.2. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия вносятся в текст договора по соглашению сторон и оформляются в письменной форме в виде текста изменений и (или) дополнений к настоящему коллективному договору.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

11.4. Представитель работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных коллективному договору.

11.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

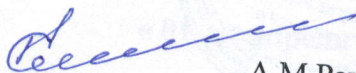
Коллективный договор заключен профсоюзным комитетом Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» и работодателем в лице директора Центра.

Трудовой коллектив Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» уполномочил профсоюзный комитет подписать настоящий Коллективный договор.

Директор

МБУ «ЦСО»

Тарасовского района



А.М.Ракитянский

Председатель

профсоюзного комитета



И.А.Сидоренко

Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего распорядка для работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»
2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»
3. Положение Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» об учете и о порядке использования средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
4. Положение о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Тарасовского района
5. Кодекс этики и служебного поведения работников МБУ «ЦСО» Тарасовского района
6. Перечень и нормы выдачи спец. одежды, обуви и инвентаря работникам Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»
7. Приказ «Об определении перечня должностей относящихся к административно – управленческому персоналу и установлении предельной доли средств оплаты труда работников административно – управленческого персонала».
8. График отпусков на 2019 г.
9. Штатные расписания на 2019г.