

1469/
20.12.19

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Тоншаевского района» на 2020-2023 годы

Утвержден
на собрании Совета трудового коллектива
ГБУ «КЦСОН Тоншаевского района»
Протокол № 21 от 18.12. 2019 г.

Зарегистрирован
« ____ » _____ 2019 г. № ____

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «06» 02 2020 г. № 120/20-ИД
с замечаниями
(наличие/отсутствие замечаний)
Заместитель министра
(должность)
 <u>Сokolovskaya A.K.</u>
(подпись) (ФИО)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Тоншаевского района» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Тоншаевского района» в лице представительного органа работников – председателя Совета трудового коллектива Аплатовой Светланы Сергеевны и директор Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Тоншаевского района» Питилимова Людмила Николаевна, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Учреждения.

1.4. Работники, имеют право уполномочить председателя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29,30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Стороны обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор заключается на три года и вступает в силу после подписания сторонами и направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Нижегородской области в течение семи дней после его подписания.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития новых услуг и технологий, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения представительного органа работников;

- предоставлять право представительному органу работников участвовать в управлении учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в селекторных совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Представительный орган работников обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;

- представлять интересы работников, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным

договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором («Эффективный контракт»).

3.2. При приеме на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

3.3 Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок или определенный срок, указанный в трудовом договоре (эффективном контракте), в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

3.5. В трудовом договоре (эффективный контракт), заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

3.6. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем, должностные обязанности, права и обязанности работника и работодателя, условия оплаты труда, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, режим и продолжительность рабочего времени, социальные гарантии.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае производственной необходимости, Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу в той же организации с оплатой труда

по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель, с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- организация повышения квалификации работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников ГБУ «КЦСОН Тоншаевского района» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные требования.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по

согласованию) с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении 40 (сорок) часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;

- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93, 262 ТК РФ).

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

5.5. Работодатель может привлекать инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам ст.99 ТК РФ с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой.

5.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.9. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы – ненормированный рабочий день ст.101 ТК РФ,— работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Ненормированный рабочий день устанавливается следующим работникам учреждения: директору, заместителю директора, заведующим отделениями, главному бухгалтеру, бухгалтеру, кассиру, специалисту по кадровому делопроизводству, специалисту по социальной работе в отделении срочного социального обслуживания, системному администратору, социальному педагогу, психологу, юрисконсульту.

5.10. Дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленных законодательством, предоставляются:

Вид отпуска, наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
За ненормированный рабочий день:	
Директор	5
Заместитель директора	4
Главный бухгалтер	4
Бухгалтер	3
Кассир	3
Заведующий отделением	3
Специалист по социальной работе в отделении срочного социального обслуживания	3
Психолог	3
Системный администратор	3
Специалист по кадровому делопроизводству	3
Социальный педагог	3
Юрисконсульт	3
Водитель, за перевозку особого контингента лиц	3
Работникам, в связи с	
бракосочетанием самого работника или детей	4
проводы сына на службу в Вооруженные силы РФ	1

со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, отец, мать, брат, сестра) дедушка, бабушка	4 1
Родителям, имеющим детей младшего школьного возраста в возрасте до 10 лет (первый день начала учебного года 1 сентября)	0,5
Родителям, имеющим детей выпускников 9 и 11 классов (последний звонок)	0,5
Работникам, работающим на постоянной основе, проработавшим в течение года без больничного листа	1
Прохождение ежегодной диспансеризации	1

5.11. Донорам – по личному заявлению, один рабочий день в день сдачи крови и ее компонентов и один рабочий день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение календарного года после сдачи крови. Работникам со сменным графиком работы дополнительный день отдыха, связанный со сдачей крови и ее компонентов ст. 186 ТК РФ предоставляется из расчета продолжительности рабочего дня, а не смены.

5.12. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.13. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.15. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.16. На основании письменного заявления работников работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

5.17. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней (ст.263 ТК РФ);

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в ст. 128 ТК РФ.

5.19. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания предоставляется продолжительностью 48 мин, с 12ч.00мин. до 12ч.48мин. Рабочий день заканчивается в 17.00 часов.

5.21. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для всех работников, кроме тех которые работают по сменному графику работы.

5.22. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

5.23. Условия труда инвалидов

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются за выполнение профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором («эффективный контракт»), за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области.

6.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размер должностных окладов для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- повышающие коэффициенты.

6.2. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц «1» и «15» числа. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – зарплата выплачивается накануне этого дня. Первая часть заработной платы не должна превышать ставки работника за фактически отработанное время с учетом стимулирующей выплаты за стаж.

Работодатель, допустивший нарушение сроков выплаты заработной платы, несет юридическую ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Размер должностных окладов устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже гарантированного государством минимального размера оплаты труда.

6.5. Источником формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) являются средства областного бюджета и средства от приносящей доход деятельности учреждения.

6.6. Расходование средств на оплату труда производится в пределах ФОТ по следующим направлениям:

- гарантированная заработная плата;

- выплата надбавок, доплат и других повышений в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.7. Премирование производится при наличии экономии ФОТ, которая определяется как разница между плановым ФОТ и начисленной гарантированной заработной платой. Плановый ФОТ коллектива определяется штатной численностью. При превышении планового ФОТ над гарантированным, выплата премии производится в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения из средств от приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

6.8. Применять повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы следующим работникам Учреждения:

Основание повышения	Повышающий коэффициент
1. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации:	
Работникам, замещающим должности относящиеся к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
II квалификационной категории	1,03
I квалификационной категории	1,07
высшей квалификационной категории	1,10

Работникам, замещающим должности по ПКГ должностей педагогических работников:	
II квалификационной категории	1,10
I квалификационной категории	1,20
высшей квалификационной категории	1,30
2. Работникам организаций социального обслуживания, замещающим должности руководителей структурных подразделений, педагогических, медицинских и фармацевтических работников, специалистов и служащих (за исключением руководителей организаций социального обслуживания, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер), постоянно работающим на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования	1,25

В результате применения повышения, образуется новый повышенный оклад (должностной оклад) и ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждений, а также компенсационных и стимулирующих выплат. Работникам ГБУ «КЦСОН Тоншаевского района» устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам за:

Основание повышения	Повышающий коэффициент
Наличие почетных званий "Заслуженный работник социальной защиты населения РФ", "Заслуженный работник социального обеспечения РФ", "Заслуженный врач РФ", "Заслуженный учитель РФ" и почетных званий, приравненных к поименованным, полученных до 2 марта 1994 года	1,1
Наличие государственных наград, полученных за время работы в отрасли	1,1
Наличие ученой степени "кандидат наук"	1,1
Наличие ученой степени "доктор наук"	1,2

6.9. Кроме окладов (тарифных ставок) работникам, включая совместителей, устанавливаются стимулирующие выплаты. Перечень стимулирующих выплат,

порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, а также система премирования определяются и регулируются Положением о выплатах стимулирующего характера. Премирование работников осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

6.10. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальная выплата по итогам работы;
- премиальные выплаты в связи с праздничными датами;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

6.11. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления производится на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах устанавливается в повышенном размере и составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

- выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада, ставки заработной платы. Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области, который служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения Совета трудового коллектива локального нормативного акта, содержащего список должностей (профессий) работников, которые имеют право на установление указанной выплаты.

6.12. При выполнении работ 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), работнику производятся соответствующие выплаты:

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь и т.д.) исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора («эффективного контракта») в пределах выделенного фонда оплаты труда. Данная

доплата определяется работникам учреждения до 150%, исходя из суммы экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам организаций социального обслуживания устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.13. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждении определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области.

6.14. Оплата отпусков работникам производится не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

6.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.16. Удержание из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.17. Удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся в случае увольнения по следующим основаниям:

- отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора («эффективного контракта») (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

- ликвидация учреждения (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников учреждения (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ);

- смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) (п. 4 части первой ст. 81 ТК РФ);

- призыв работника на военную службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст. 83 ТК РФ);
- смерти работника, а также признания его судом умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83 ТК РФ);
- наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

6.18. В соответствии со ст. 137 ТК РФ работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

6.19. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3. ст. 155 ТК РФ) или простоя (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.20. Установить выплаты материальной помощи работникам учреждения, работающим на постоянной основе и полную ставку:

- в связи с Днем рождения работника в размере 1000,0 рублей;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и т.д.) в размере 10000,0 рублей;
- в связи с тяжелым и длительным заболеванием, требующим дорогостоящего лечения (при предоставлении подтверждающих документов) в размере 5000,0 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) в размере 6000,0 рублей (при предоставлении свидетельства о смерти родственника, документы, подтверждающие родство);
- в связи со смертью сотрудника учреждения (выплату производить близкому родственнику (мужу, жене) в размере 10000,0 рублей;

6.21. На время служебной командировки работнику учреждения гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Установить размер выплаты суточных при служебных командировках на территории Российской Федерации в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке. Работникам, выехавшим в командировку и возвратившимся из нее в тот же день, суточные не выплачиваются.

Расходы по найму жилого помещения установить в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

Проезд командированного к месту командировки и обратно к месту постоянной работы (кроме тех случаев, когда администрацией предоставляются командированному соответствующие средства передвижения) оплачиваются на основании проездных документов в размере фактических расходов, но не выше стоимости проезда.

Иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя возмещаются работнику по фактическим расходам при условии предварительного согласования работником указанных расходов перед направлением в командировку, обусловленных интересами учреждения.

6.22. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.24. Заработная плата работникам выплачивается через кредитные организации на банковские карты работников.

7. Гарантии при высвобождении работников и содействии их трудоустройству

Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять совместно с Советом трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8. Гарантии занятости работников

8.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

8.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

8.3.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

8.3.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.
- работников «предпенсионного» возраста.

8.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

Стороны совместно:

8.5. Принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия и охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда.

9.2. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности руководителя, специалиста по охране труда, членов комиссии по охране труда не реже одного раза в три года.

Для всех поступающих на работу лиц, а также переведенных на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда Работников Учреждения. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

9.3. Обеспечить соблюдение работниками учреждения инструкций по охране труда.

9.4. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и заработка за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

9.5. Повышать качество проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в целях предоставления работодателям объективной информации о состоянии условий труда в учреждении.

9.7. Обеспечивать своевременно работников средствами индивидуальной защиты по результатам специальной оценки условий труда.

9.8. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

9.9. Проводить в коллективе разъяснительную работу по профилактике различных инфекционных заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИД.

Работник обязан:

9.10. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

9.11. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, проверку знаний требований охраны труда.

9.12. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9.13. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры:

- медицинская сестра – 1 раз в год;
- социальный работник, парикмахер – 1 раз в год;
- специалист учреждения – 1 раз в 2 года
- водитель – 1 раз в два года.
- машинист (кочегар) котельной – 1 раз в год.

Стороны совместно обязаны:

Проводить мероприятия направленные на сохранение здоровья работников, в том числе «предпенсионного» возраста.

10. Обязательства Совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Нижегородской области.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.4. Итоги выполнения плана мероприятий по выполнению коллективного договора подводятся на общем собрании работников один раз в год.

11.5. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор государственного
бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания населения
Тоншаевского района»

Представитель Совета
трудового коллектива

_____ Л.Н.Питилимова

_____ С.С. Аплатова