

18.12.19

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем областного государственного казенного учреждения «Центр социальной поддержки населения Асиновского района» и работниками

Одобен общим собранием работников
ОГКУ «ЦСПН Асиновского района»
Протокол от 15.05.2018 № 2
Представитель работников

Представитель работодателя
Директор ОГКУ «ЦСПН Асиновского района»

Окушко / Т.И. Окушко

[Signature] / Т.Г. Кондратенко /

« 14 » декабря 2019 г

декабря 2019 г



Департамент труда и занятости населения Томской области

Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован № 319
24 12 2019

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте труда и занятости населения Томской области

Оглавление

1.	Общие положения.....	3
2.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора...	4
3.	Рабочее время и время отдыха.....	5
4.	Оплата труда.....	7
5.	Материальная помощь.....	8
6.	Выплата премий и компенсаций.....	9
7.	Гарантии деятельности общего собрания работников.....	9
8.	Охрана труда.....	9
9.	Приложение.....	
9.1.	Правила внутреннего трудового.....	11

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном казенном учреждении «Центр социальной поддержки населения Асиновского района» (далее – Учреждение).

1.2. Правовую основу коллективного договора составляют:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), иных федеральных законов и Законов Томской области, содержащих нормы трудового права;
- Иные законодательные и нормативные правовые акты с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель областного государственного казенного учреждения «Центр социальной поддержки населения Асиновского района» в лице его представителя - директора (далее – работодатель).
- работники областного государственного казенного учреждения «Центр социальной поддержки населения Асиновского района» в лице их представителя, избранного на общем собрании работников (далее – работники);

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.5. Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с текстом коллективного договора в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору.

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

1.15. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а так же ознакомить под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.5. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. и статьей 74 ТК РФ.

2.3.7. Сообщать работникам в письменной форме о сокращении численности штата и о возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников,

перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.3.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, кроме работников, перечисленных в статье 179 ТК РФ.

2.3.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.3.10. В соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации» работодатель обязан в письменной форме сообщать в письменной форме в органы службы занятости в установленный срок о введении режима не полного рабочего дня. А также предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнение квоты для приема на работу инвалидов.

2.3.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечить приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.3.12. Профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников производится работодателем за его счет в пределах бюджетных ассигнований, доведенных до организации на эти цели или за счет самого работника при отсутствии ассигнований.

2.3.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.3.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени, если для отдельных категорий работников не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. В Учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

3.4. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается

только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и соблюдением статьей 60,97 и 99 ТК РФ.

3.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ч. 1, 2 ст. 108 ТК РФ).

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, иные отпуска в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается следующей продолжительностью:

- директор - 3 календарных дня;
- заместитель директора – 3 календарных дня;
- главный бухгалтер - 3 календарных дня;
- водитель автомобиля – 3 календарных дня.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодно оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.12. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительской системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы -до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (128 ТК РФ);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

По семейным обстоятельствам работникам Учреждения, по их письменному заявлению предоставляется:

- 3 рабочих дня с сохранением заработной платы - по другим уважительным причинам (смерть близких родственников), из экономии фонда оплаты труда;

- 2 рабочих дня с сохранением заработной платы - по торжественное мероприятие (свадьба, рождение ребенка), из экономии фонда оплаты труда.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии:

- Конституцией РФ;
- Трудовым кодексом;

- Действующем положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента социальной защиты населения Томской области, утвержденного постановлением Администрации Томской области от 29.10.2009 № 171а;

- пунктом 11 раздела 5 Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а.

4.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.3. Работникам устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются 6 и 21 число каждого месяца. Заработная плата за декабрь месяц выплачивается не позднее 31 числа.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по письменному заявлению работника перечисляется на указанный Работником счет в банке.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.6. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда оплата труда устанавливается в размере не более 5 % по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. За работу в учреждениях социальной защиты населения устанавливается выплата в размере 100 рублей в месяц.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Материальная помощь работникам из фонда оплаты труда оказывается пропорционально времени, включаемому в стаж работы, дающий работнику право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных ситуаций;
- в связи с юбилейными датами 55 лет женщины, 60 лет мужчины;
- в связи со смертью члена семьи (супруги, родители, дети).

Размер материальной помощи определяется исходя из размера имеющихся средств, при условии экономии фонда оплаты труда, но не более двух среднемесячных окладов.

Сотруднику вправе отказать в получении материальной помощи в следующих случаях:

- стаж работы в Учреждении менее двенадцати месяцев;
- уход в отпуск с последующим увольнением;
- сотрудницам Учреждения, уходящим в отпуск по беременности и родам.

5.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

5.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

6. ВЫПЛАТА ПРЕМИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

6.1. Работникам и руководящему составу Учреждения выплачивается премия к международному женскому дню, к профессиональному празднику, к Новому году при условии экономии фонда оплаты труда.

6.2. Решение о выплате премии и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

6.3. Сумма премии не входит в годовой премиальный фонд руководящего состава.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. В целях создания условий успешной деятельности общего собрания работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Безвозмездно предоставлять общему собранию работников помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке общему собранию работников информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение об охране труда.

Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

8.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

8.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

8.1.4. Обеспечить наличие правил, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем работников Учреждения.

8.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой в соответствии с установленными нормами.

8.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении, в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.13. Сохранить место работы (должность), средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

8.2.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. Работодатель в срок, равный трем месяцам с момента приема работника на работу, осуществляет компенсацию работнику его расходов на прохождение медицинского осмотра.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а так же при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время заработной платы.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатно _____ листов
Подпись _____



2019.12.12
Иоконов