

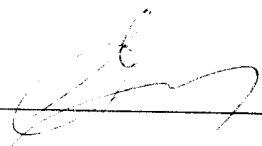
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
социального обслуживания населения  
Свердловской области  
«Центр социального обслуживания населения»  
Нижнетуринского района

*ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ :*

Директор ГБУ СОН «ЦСОН»  
Нижнетуринского района, действующий  
от имени администрации учреждения

Председатель собрания ГБУ СОН  
«ЦСОН» Нижнетуринского района  
действующий от имени трудового  
коллектива учреждения

  
\_\_\_\_\_ Е.Г.Ляшцева

  
\_\_\_\_\_ Т.Г.Сергиенко

*20.07.2010г.*

*20.07.2010г.*

*Справка выдана на основании собрания работников  
протокол № 2 от 20.07.10г.*

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН:**

Территориальным отделом по труду Департамента труда Свердловской области

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010 г.

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

Заведующий территориальным отделом по труду  
\_\_\_\_\_

*10 февраля  
17д-К*

*11*

## **РАЗДЕЛ 1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения социального обслуживания населения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Центра.

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Центр социального обслуживания населения» Нижнетуринского района (далее – Центр или Учреждение) и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Центра.
- 1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Центра по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Центр.
- 1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.4. Коллективный договор заключен на Три года, вступает в силу с момента его подписания и действует в течение всего срока. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования, расторжения трудового договора с директором Центра.

### **Работодатель обязуется:**

- 1.7. Направит в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 1.8. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

### **Работники обязуются:**

- 1.9. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

## **2. Трудовые отношения.**

### **Работодатель обязуется:**

- 2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
- 2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- 2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

### **Работники обязуются:**

- 2.5. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- 2.6. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- 2.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## **3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

### **Работодатель обязуется:**

- 3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).
- 3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.
- 3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание – производить по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
- 3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

- 3.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда», воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета.
- 3.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

**Стороны договорились:**

- 3.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Центра.
- 3.9. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Центра определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)

4.2. В Центре существуют несколько видов режима рабочего времени:

- **Обычный режим рабочего времени:** пятидневная 40- часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье
- **Ненормированный рабочий день** - особый режим рабочего времени, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя эпизодически привлекаться к выполнению своих функций за пределами рабочего времени.
- **Сменная работа.** При сменной работе (ст. 103 ТК РФ) каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени, в соответствии с графиком сменности. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами, как правило, должна быть не менее двойной продолжительности работы в предшествующей отдыху смене. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, которые утверждает работодатель с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа сверх нормы часов, но не в соответствии с графиком сменности, не считается сверхурочной (ст. 98 ТК РФ). Такая переработка компенсируется предоставлением дополнительных дней отдыха или оплатой, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.3. Режим рабочего времени конкретного работника устанавливается исходя из подразделения, в которое он принимается, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, временем работы подразделения, либо из должностной инструкции сотрудника.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

Списки работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к коллективному договору (Приложение №2).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

4.5. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.6. Работникам предоставляются оплачиваемые дни отдыха по следующим обстоятельствам:

- 3 календарных дня на заключение брака,
- 3 календарных дня на похороны близких родственников

4.7. Одному из родителей ребенка, поступающего в первый класс общеобразовательной школы, предоставляется на 1 сентября отпуск без сохранения заработной платы.

4.8. В случаях и в количестве, предусмотренных законодательством, работодатель не может отказать работнику в отпуске без сохранения заработной платы.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## **5. Производственная и трудовая дисциплина. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов.**

5.1. Администрация и трудовой коллектив обязуются повседневно и последовательно проводить воспитательную и разъяснительную работу среди специалистов и сотрудников учреждения, направленную на укрепление трудовой и производственной дисциплины, правопорядка, выполнения в срок поставленных задач.

5.2. К работникам, допустившим нарушения трудовой дисциплины, применяются меры административного воздействия, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- замечание,
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

5.3. Кроме дисциплинарных мер могут применяться такие меры, как:

**в течение года со дня обнаружения проступка не оказывать материальную помощь из средств учреждения,  
лишать всех видов премий независимо от источников образования за тот период, в котором совершено нарушение,**

В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

5.4. В случаях не совершения работником, подвергнутому дисциплинарному взысканию дисциплинарных правонарушений, по инициативе администрации отделения, в котором непосредственно работник осуществляет свою трудовую

деятельность, дисциплинарное взыскание может быть снято по решению руководства Центра, до истечения срока его действия.

5.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут дисциплинарному взысканию, то дисциплинарное взыскание подлежит снятию.

5.6. В случае возникновения трудового спора, порядок разрешения трудового конфликта осуществляется на основании Трудового законодательства РФ и настоящего коллективного договора:

5.6.1. Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представителей не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

*Состав, срок действия, и место нахождения комиссии по трудовым спорам определяется на комиссии по контролю выполнения положений коллективного договора и доводится до сведения всех работников Центра.*

5.6.2. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен узнать о нарушениях своего права.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в присутствии работника, подавшего заявление и представителя администрации.

5.6.3. В случае несогласия работника с постановлением по трудовому спору или не рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам в 10 - дневный срок, он вправе обратиться с заявлением в Нижнетуринский городской суд в порядке и сроки, установленные трудовым законодательством РФ. Работник Центра, для разрешения возникшего трудового спора также вправе обратиться в трудовую инспекцию по Свердловской области, Прокуратуру.

#### **5.7. Процедура разрешения коллективных споров.**

5.7.1. **Коллективный конфликт** - спор, затрагивающий интересы всего или большинства трудового коллектива учреждения по вопросам применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения условий коллективного договора и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально - экономических условий труда и быта.

5.7.2. При разрешении коллективного конфликта стороны настоящего коллективного договора руководствуются Законом РФ «О порядке разрешения трудовых споров (конфликтов)».

5.7.3. Ответственность руководителей и должностных лиц и меры их наказания за создание условий и причин индивидуального или коллективного конфликта и признанных в ходе разбирательства, и разрешения спора виновных в их усугублении и развитии негативных последствий, определяются трудовым законодательством и могут быть привлечены:

- к дисциплинарной ответственности, вплоть до освобождения от занимаемой должности,

- к материальной ответственности в случае причинения их действиями материального ущерба,
- к лишению вознаграждения по итогам работы за год или других премий, предусмотренных системой оплаты труда.

## 6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

### 6.1. Доход работников учреждения складывается из выплат фонда оплаты труда и фонда материального стимулирования.

- 6.1.1. Фонд оплаты труда формируется в соответствии с Положением «об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Цент социального обслуживания населения» Нижнетуринского района».
- 6.1.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного вклада, качества труда.
- 6.1.3. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже установленного Законодательством РФ минимального размера оплаты труда.
- 6.1.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем два раза в месяц: с 5 по 10 и с 20 по 25 числа каждого месяца. Заработная плата по заявлению работника перечисляется на лицевой счет работника в банке за счет работодателя.
- 6.1.5. В целях повышения реального содержания заработной платы производится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.
- 6.1.6. Система оплаты труда и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа Учреждения (статья 372 ТК РФ).
- 6.1.7. Условия оплаты труда, определяемые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.
- 6.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основного от своей основной работы, производятся доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.
- 6.1.9. Сверх основной заработной платы, работникам ГБУ СОН «ЦСОН» Нижнетуринского района устанавливается система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в пределах выделенного финансирования, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по др. основаниям.

## **6.2. Гарантии и компенсации:**

- 6.2.1. В случае направления работника в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.
- 6.2.2. Работодатель берет на себя обязательства по предоставлению работникам учреждения возможности платного обучения, переподготовки, повышения квалификации и профессионального уровня. Предоставление такой возможности осуществляется путем заключения соответствующих договоров, в каждом отдельном случае.
- 6.2.3. Работникам, поступившим в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 6.2.4. Работникам, поступившим в образовательные учреждения, не имеющие государственной аккредитации, работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы для сдачи экзаменационных сессий.

## **7. Гарантии по вопросам охраны труда, улучшению социально-бытовых условий.**

**Охрана труда** - это система безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, а также правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

- 7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
  - 7.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Учреждении.
  - 7.1.2. Для всех поступающих на работу лиц и при переводе (в случае изменения условий труда) проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим.
  - 7.1.3. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
  - 7.1.4. Ввести обязательное за счет средств организации:



- Медицинское страхование и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Страхование риска ответственности за причинение вреда третьим лицам.

7.1.5. Обеспечить условия и охрану труда молодежи, и в том числе:

- Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда;
- Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

7.1.6. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

7.1.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченным профсоюзного комитета или трудового коллектива). Совместных комитетах (комиссиях) вопросы, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.8. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства РФ об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами, требованиями в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего работодателя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представителя в количестве \_\_\_\_\_ человек.

#### **7.4. Медицинское обслуживание, организация отдыха трудящихся.**

7.4.1. Работникам Центра гарантируется проведение бесплатных периодических и целевых медосмотров по утвержденным графикам. Администрация Центра обязана не допускать к труду работников, уклоняющихся от прохождения обязательного (периодического) медицинского осмотра (ст.13 Федерального Закона «Об основах охраны труда»).

7.4.2. Работники учреждения, в соответствии с утвержденным Перечнем, обязаны иметь прививочные сертификаты и санитарные книжки, в утвержденные сроки и в установленном порядке, проходить медицинские осмотры.

7.4.3. Работодатель гарантирует распределение путевок в пионерские лагеря (при предоставлении учреждению такой возможности) для детей работников учреждения.

**Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

**Работодатель обязуется:**

- § 1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудование, отопляемое, электрифицированное помещение, а также иные условия, для обеспечения деятельности профсоюзного органа.
- § 2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- § 3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора.
- § 4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Приложение к коллективному договору № 2 А

**СПИСОК**

**работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью их дополнительного отпуска**

<b>№</b>	<b>Перечень должностей</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях</b>
1	Директор	3
2	Заместитель директора	3
3	Главбух	3
4	Юрист	3
5	Водитель	3
6	Заведующая ОСО	3
7	Заведующая ОССО	3
8	Заведующая ОВП	3

**СПИСОК**

**Профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск**

<b>№</b>	<b>Перечень должностей</b>	<b>Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях</b>
	Повар, работающий у плиты	7