

ГБУСО "Социальный приют для детей и подростков
г. Новозыбкова"

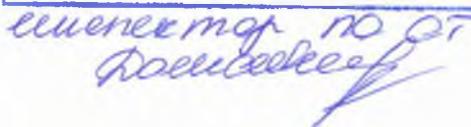
Врио директора  Ревкова Г.П.
«26» 12 20 18 г.

Пред. Совета  Самусенко Г.Н.
трудоового коллектива
«26» 12 20 18 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Брянской области
«Социальный приют для детей и подростков
г. Новозыбкова»
на 2019-2021 годы

Администрация г. Новозыбкова
Коллективный договор
зарегистрирован
«10» 01 20 19 г.
Регистрационный № 34



I. Общая часть

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые отношения между работодателем и работниками: ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков г. Новозыбкова» разработанный на основании Закона РФ "О коллективных договорах: и соглашениях" и других нормативных актах РФ.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются "Работодатель" в лице врио директора ГБУСО "Социальный приют для детей и подростков г. Новозыбкова" – Ревковой Галины Петровны, именуемый в дальнейшем "работодатель", и работники, участвующие своим трудом в деятельности учреждения, именуемые "Работники" в лице председателя Совета трудового коллектива – Самусенко Галины Николаевны.
- 1.3. Настоящий коллективный договор заключен между равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения, реальности обеспечения выбранных обязательств.
- 1.4. Предметом данного договора являются дополнительные к установленным по законодательству обязательствам в области трудовых отношений, условий оплаты труда, предоставления социальных гарантий работникам учреждения.
- 1.5. "Работодатель" признает совет трудового коллектива в лице его председателя как общественную организацию по защите интересов работников приюта.
- 1.6. Условия настоящего коллективного договора являются обязательными для работодателя и распространяются на всех работников приюта, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, вправе вносить в период его действия дополнения и изменения согласно ст. 44 ТК РФ по взаимному согласию сторон, без созыва общего собрания работников.
- 1.8. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 26.12. 2021 года включительно.

1.15. Стороны, подписавшие коллективный договор, 1 раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании работников приюта.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3-х лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

Р. 2. Основные права и обязанности сторон.

2.1. Правом работодателя является управление, руководство и контроль деятельности учреждения, текущее и оперативное планирование, прием, увольнение, перевод, повышение квалификации работающих, меры по укреплению трудовой дисциплины.

2.2. Работодатель обязуется эффективно организовать труд работников обеспечивать необходимые условия для производственного труда, повышения квалификации работающих, развития их творческой инициативы.

2.3. Работодатель обязуется каждого вновь принятого работника ознакомить с Уставом ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков г. Новозыбкова», Правилами внутреннего трудового распорядка, с Инструкцией по технике безопасности, с должностной инструкцией, с условиями Коллективного договора.

2.4. Администрация не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не имеет права накладывать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.5. При сокращении численности работников администрация уведомляет их не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. По заявлению работников, имеющих детей до 14 лет, или работников осуществляющих уход за больными членами семьи (отец, мать, муж, жена) в соответствии с медицинскими заключениями устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (оплата пропорционально отработанному времени).

2.7. Администрация не заключает трудового договора с педагогическими работниками при отсутствии медицинского освидетельствования (ст. 69 ТК. РФ).

2.8. Стороны договорились выполнять условия принятого коллективного договора, в период действия договора и при условии его выполнения не прибегать к коллективным трудовым спорам (забастовкам); прилагать все усилия для сохранения в учреждении социального мира и стабильной обстановки, соблюдать трудовую дисциплину, использовать всё рабочее время для производительного труда; создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга; бережно относиться к имуществу приюта.

2.9. Стороны договорились, что работодатель обязуется не допускать, экономического и социального необоснованного сокращения работников.

2.10. Администрация и совет трудового коллектива проводят взаимные консультации по вопросам занятости высвобождаемых работников, трудоустройства, выплаты гарантийных сумм предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.11. Совет трудового коллектива защищает права и интересы работающих, закреплённые законодательством и данным коллективным договором.

2.12. Совет трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем выполнения законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, оплаты труда, охраны труда. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, сообщить совету трудового коллектива о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

2.13. Собрание трудового коллектива уполномочивает совет трудового коллектива обсудить вопросы выполнения коллективного договора, вести переговоры с работодателями по всем производственным вопросам. В период действия договора, при выполнении его норм, совет трудового коллектива обязуется проводить работу по недопущению забастовок и не объявлению их.

Р.3. Режим рабочего времени и времени отдыха.

3.1. В соответствии с законодательством о труде работодатель обязуется строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные на собрании трудового коллектива.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Работодатель с согласия совета трудового коллектива имеет право:

- изменять часы начала и окончания рабочего времени, предупреждая об этом работников не позже, чем за 2 недели;
- сверхурочные работы производить только в исключительном случае, с соблюдением ограничения сверхурочных часов в соответствии с Трудовым кодексом;
- оплату труда в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу производить в соответствии с законодательством о труде.

3.4. Стороны договорились, что при продолжительности смены не более 6,5 часов предоставление обеденного перерыва для отдыха и питания не обязательно, в случае превышения работодатель обязан предусмотреть время и место приема пищи.

3.5. Работодатель обязуется все производственные совещания и конференции проводить в рабочее время.

3.6. Ежегодный трудовой отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных оплачиваемых дней с добавлением приходящихся на время отпуска праздничных дней. У педагогических работников трудовой отпуск устанавливается 56 календарных дней.

3.7. Ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней за интенсивный и напряженный труд предоставляется директору учреждения, главному бухгалтеру, заведующему стационарным отделением. Также предоставляется медицинский отпуск 14 календарных дней медицинской сестре.

3.8. В исключительных случаях допускается перенесение отпуска на текущий

год с согласия работника и по согласованию с советом трудового коллектива, который должен предоставляться в следующем году наряду с текущим отпуском.

3.9. По желанию работника и при наличии согласия работодателя отпуск можно разделить на части и использовать его в разное время, при этом продолжительность его должна быть не менее двух недель.

3.10. Также работникам предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней за работу в зоне с правом на отселения.

3.11. Предоставление отпусков регулируется графиком, составленным за 2 недели до наступления календарного года. Вне графика предоставляется отпуск работникам при наличии путевки. Отсутствие графика отпусков дает право уходить в любое удобное время.

3.12. Работодатель не вправе отзывать работника из отпуска, досрочный отзыв допускается только в исключительных случаях с производственной необходимостью и только с согласия работника.

3.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время: работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а также ребенка - инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет, работнику, являющемуся одиноким родителем и имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет, этот отпуск может быть присоединён к ежегодному или использован отдельно.

3.14. Стороны договорились предоставлять работающим пенсионерам по их заявлению и с разрешения директора в летнее время отпуск без сохранения заработной платы до 2-х месяцев.

3.15. Предоставлять работникам дополнительные социальные не оплачиваемые отпуска сверх установленных, законодательством:

- родителям, дети которых поступают в 1-3 классы — 1 сентября
- в связи с бракосочетанием самого работника — 3 дня;
- в связи со свадьбой детей работников — 2 дня;
- в связи с похоронами близких родственников — 3 дня;
- в день юбилея (50,55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) — 1 день.

3.16. Одиноким матерям предоставляется право ухода в очередной отпуск в удобное для них время.

Р.4. Оплата труда

4.1. В ГБУСО «Социальный приют для детей» существует повременная система оплаты труда. Выплата должностных окладов производится в соответствии с Единой тарифной сеткой оплаты труда, тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников и материалов аттестации.

4.2. Определение и пересмотр вида системы оплаты труда, форм материального поощрения положения об оплате труда и премировании всех категорий работающих осуществляется администрацией по согласованию с советом трудового коллектива.

4.3. Работодатель обязуется, изменив условий оплаты труда извещать работников сразу же по поступлению нормативных актов и постановлений. Размеры окладов пересматривать своевременно с изменением оплат труда в области. Заработную плату работникам учреждения выплачивать согласно Положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Брянской области «Социальный приют для детей и подростков г. Новозыбкова», Приложения 1 к положению об отраслевой системе оплаты труда работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков», Положения о премировании и порядка выплаты материальной помощи работникам ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков г. Новозыбкова».

4.4. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц 10 и 25 числа с выплатой на указанные работниками банковские счета.

4.5. Каждому, вновь принятому работнику разъяснять условия оплаты труда не позднее чем в день выплаты заработной платы выдавать расчетный лист с указанием в нем начислений и удержаний.

4.6. Работодатель обязуется производить доплату работникам за совмещение профессий, увеличения объема выполняемых работ, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников при условии выполнения работ и в соответствии с нормативной нагрузкой. Размеры доплат устанавливаются администрацией самостоятельно, но не менее 12% оклада (тарифной ставки) по совмещаемой работе.

4.7. При установлении факта неправильной оплаты труда работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

4.8. Заработная плата, излишне выплаченная работнику администрацией в том числе при ни правильном применении закона не может быть с него

взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

4.9. Зарплату на отпуск выплачивать не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае задержки выплат (исключая случай отсутствия финансирования) работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до ее получения.

4.10. Совет трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства в начислении и выплате заработной платы.

4.11. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за классность;
- надбавка за безаварийную работу;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

согласно ст. 144 ТК РФ при премировании по итогам года и при экономии денежных средств выплачивать премии:

- директору за профессиональное мастерство длительный непрерывный стаж работы, высокую квалификацию, за обеспечение непрерывной работы, общее руководство производить выплату в размере 200% должностного оклада;

- работникам стационарного отделения (заведующий отделением, воспитатели, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, специалист по социальной работе и т.д.), за высокую результативность труда, высокое качество, напряженность, интенсивность труда, сложность, проявление творческой самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу, активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении выплату премий производить не превышающую 200% размера должностного оклада; помощникам воспитателя за интенсивность труда, профессиональное мастерство производить выплату премий, не превышающую 150% должностного оклада;

- административно-управленческому персоналу (главному бухгалтеру, бухгалтеру, делопроизводителю) за высокую результативность труда, сложность и напряженность, интенсивность труда производить выплату премий, не превышающую 200% должностного оклада;

- медработникам за высокую результативность труда, сложность и напряженность, интенсивность труда производить выплату премий, не превышающую 200% должностного оклада;

- сектору материально-технического обеспечения (заведующему хозяйством, уборщице служебных помещений, машинисту по стирке и ремонту одежды, водителю, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) за интенсивность труда, профессиональное мастерство производить выплату премий, не превышающую 150% должностного оклада;

- работникам кухни-столовой (поварам, кухонным рабочим) за интенсивность труда, профессиональное мастерство производить выплату премий, не превышающую 150% должностного оклада;

- делопроизводителю за ведение военного персонифицированного учета, ведение трудовых книжек и личных дел работников дополнительно выплачивать премию, не превышающую 50% должностного оклада;

- бухгалтеру по зарплате за работу на компьютере, ведение подшивок архива бухгалтерии и большой объем работы доплачивать премию, не превышающую 50% должностного оклада.

Р. 5 Охрана труда

5.1. Администрация обязуется создавать здоровые безопасные условия труда на рабочих местах.

5.2. Работодатель выделяет необходимые финансовые и материальные средства на охрану труда и пожарную безопасность.

5.3. Работодатель выделяет средства для проведения периодических медицинских осмотров работников приюта.

5.4. Работодатель обеспечивает работников необходимой материальной базой.

5.5. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

5.6. Администрация руководствуется ст. 227 ТК РФ при расследовании несчастных случаев на производстве, несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника при выполнении им должностных обязанностей.

5.7. Работодатель обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами, работниками требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины.

5.8. Совет трудового коллектива, в лице председателя осуществляет систематический контроль за соблюдением работодателем правил и норм охраны труда и техники безопасности, выполнением мероприятий по охране труда, обеспечением безопасных и здоровых условий труда работников.

Р.6. Социальные гарантии, охрана здоровья.

Стороны решили:

6.1. Обеспечить обустройство служебных комнат работников.

6.2. Выплачивать работникам, проработавшим в приюте 3 года - 20% должностного оклада; 5 лет – 30% должностного оклада.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников.

6.4. Работодатель обязуется ходатайствовать на представление к награде областного уровня работников, отработавших в приюте не менее 10 лет, соответственно их трудового вклада в деятельность учреждения.

Р.7. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется администрацией приюта в лице директора и в лице председателя совета трудового коллектива.

7.2. При осуществлении контроля стороны обязуются представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

7.3. Стороны отчитываются о выполнении условий коллективного договора на общем собрании работников приюта не реже, чем 1 раз в год.

7.4. Работодатель и уполномоченные им лица за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Р.8. Заключительное положение.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

8.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

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