

Представитель работодателя –
Директор ГАУСО «КЦСОН»
в г. Гае и Гайском районе



И.И. Нигматулина

(подпись)

« 06 » декабря 2013 г.

Представитель работников –
Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.П. Кутуманова

(подпись)

« 06 » декабря 2013 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения
социального обслуживания Оренбургской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения»
в г. Гае и Гайском районе
на 2013 – 2016 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
В Государственном учреждении Центра занятости
населения г. Гае

Регистрационный номер № 212 от « 13 » декабре 2013 г.

Инспектор 1 категории 13.12.13
дата

О.П.Буракова

(подпись)

СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения. Порядок приема и увольнения работников
3. Оплата труда.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Охрана труда и здоровья.
6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.
7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.
8. Обязательства первичной профсоюзной организации.
9. Контроль за выполнением коллективного договора.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в г. Гае и Гайском районе (далее – Учреждение), и устанавливает взаимные обязательства между работником и работодателем в лице его представителей.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
работодатель – государственное автономное учреждение социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в г. Гае и Гайском районе, в лице представителя – директора Учреждения;
работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации.
- 1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.4. Коллективный договор соответствует Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ТК РФ и иным нормативным правовым актам, регламентирующим социально-трудовые отношения.
- 1.5. Коллективный договор распространяется на работодателя и работников Учреждения и обязателен для выполнения работодателем, выборным профсоюзным органом.
- 1.6. Настоящий коллективный договор заключается на срок три года. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.
- 1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.9. При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может изменить или прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.
- 1.12. Подготовка, заключение, изменение и дополнение настоящего коллективного договора производятся в порядке ведения коллективных переговоров (ст.37 ТК РФ), при этом от имени представителя работников в коллективных переговорах по подготовке, заключению, изменению и дополнению настоящего коллективного договора, выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией:
- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Перечень профессий и должностей, которым выдаются бесплатно специальная одежда, обувь и инвентарь при исполнении ими служебных обязанностей;
 - 3) Перечень должностей работников, имеющих право на компенсационную выплату за иные особые условия труда;
 - 4) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 5) Положение о службе охраны труда;
 - 6) Положение о предоставлении дополнительных платных социальных услуг отделениями социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов;
 - 7) Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в г. Гае и Гайском районе;
 - 8) Положение о стимулировании труда работников ГАУСО «КЦСОН» в г. Гае и Гайском районе;
 - 9) Положение о работе с персональными данными работников.
 - 10) Другие локальные нормативные акты.

2. Трудовые отношения.

Порядок приема и увольнения работников.

- 2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора (ст.16, 56 ТК РФ). Трудовой договор может заключаться на определенный срок (срочный) и на неопределенный срок. При приеме на работу устанавливается испытательный срок, предусмотренный трудовым законодательством.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

- 2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 2.4. Назначение работника на должность осуществляется в соответствии с тарификационными требованиями и иными нормативными правовыми актами.
- 2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с уставом Учреждения, должностной инструкцией, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации,

Кодексом этики социального работника и другими локальными нормативными актами Учреждения.

- 2.6. Увольнение работника по инициативе работодателя не допускается без участия представителя первичной профсоюзной организации.

Обеспечение занятости.

- 2.7. Для обеспечения занятости работников и рационального использования рабочего времени работодатель через руководителей структурных подразделений организует планирование, составление графиков работы, контроль и анализ деятельности работников.
- 2.8. При сокращении численности или штата работников работодатель обязан уведомить первичную профсоюзную организацию не позднее, чем два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.
- 2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.
- 2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право на работу при появлении вакансий.
- 2.11. При высвобождении рабочих мест приоритетным правом на замещение вакантной должности пользуются работники Учреждения.
- 2.12. Работодатель создает условия работникам, обучающимся заочно в высших и средних учебных заведениях.
- 2.13. Работодатель организует работу по повышению профессиональных знаний работников путем направления на курсы повышения квалификации, проведения методической учебы в Учреждении.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных

расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

- 2.14. Условия, которые работник и работодатель включили в трудовой договор при его заключении, со временем могут измениться. Все необходимые изменения вносятся в трудовой договор путем заключения между сторонами дополнительного соглашения.

3. Оплата труда.

- 3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 Трудового кодекса РФ).
- 3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 Трудового кодекса РФ).
- 3.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за иные особые условия труда, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, устанавливаются по категориям работников в соответствии с Положением «Об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в г. Гае и Гайском районе, а также иными локальными нормативными актами, утвержденными работодателем, в том числе Положением о стимулировании труда работников ГАУСО «КЦСОН» в г. Гае и Гайском районе, разработанных в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также приказами и распоряжениями Учредителя.
- 3.4. Размер заработной платы работника учреждения устанавливается исходя из оклада по занимаемой должности, размера выплат по повышающему коэффициенту к окладу, компенсационных выплат и выплат, носящих стимулирующий характер, и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.
- 3.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

- 3.6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной деятельности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 3.7. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат, устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных бюджетных учреждений Оренбургской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 3.8. Заработная плата, установленная работникам, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат не должна превышать предельные объемы ассигнований, утвержденные на оплату труда работников учреждения.
- 3.9. Размер оплаты труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится по соглашению сторон трудового договора.
- 3.10. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денежных средств на личные банковские счета работников, открытых в ОАО КБ «Оренбург».
Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 24 числа и 9 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 Трудового кодекса РФ)
- 3.11. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по предприятию, это увеличение касается и высвобождаемых работников.
- 3.12. Работодатель вправе устанавливать дополнительные меры стимулирования труда работников путем доплат:

- из средств, полученных от предоставления дополнительных платных социальных услуг;
- из суммы сэкономленных средств фонда оплаты труда работников учреждения.

Подобные меры и размеры стимулирующих выплат регламентируются, в первом случае, Положением «О предоставлении дополнительных платных социальных услуг отделениями социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов», во втором случае – Положением «Об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в г. Гае и Гайском районе и Положением о стимулировании труда работников ГАУСО «КЦСОН» в г. Гае и Гайском районе.

- 3.13. Работникам учреждения производится надбавка компенсационного характера за иные особые условия труда в размере 9%. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на компенсационную выплату за иные особые условия труда, устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4. Рабочее время и время отдыха.

- 4.1. Продолжительность рабочего времени в Учреждении составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе в городе и 36 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе в сельской местности (ст.91 ТК РФ). Выходными днями считаются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.
- 4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору.
- 4.3. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, для женщин, работающих в сельской местности - 7 часов 12 минут. Начало рабочего времени с 9.00 часов, окончание – с понедельника по четверг в 18.00 часов, в пятницу – в 17.00 часов, для женщин, работающих в сельской местности окончание рабочего дня с понедельника по пятницу - 17.00 часов. Выходные дни – суббота и воскресенье.
Перерыв для отдыха и питания через 4 часа после начала работы: с 13.00 часов до 13 часов 48 минут.
- 4.4. В целях охраны здоровья работников предусматриваются

технические перерывы: с 10.45 до 11.00 и с 15.45 до 16.00, предназначенные для отдыха работников от работы за компьютерной техникой. Во время технического перерыва сотрудники исполняют должностные обязанности, не связанной с использованием компьютерной техники.

- 4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется постановлением Администрации Оренбургской области от 24 марта 2005 г. № 78-п «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.6. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ).
- 4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ).
- 4.8. Ежегодные отпуска предоставляются работникам Учреждения в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.
- 4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях,

предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

- 4.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5. Охрана труда и здоровья.

- 5.1. При приеме на работу работник знакомится с должностной инструкцией и строго соблюдает ее в процессе работы. Инженер по охране труда проводит с вновь принятым работником вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж о мерах пожарной безопасности. Руководитель структурного подразделения проводит с работником первичный инструктаж на рабочем месте, а также повторные (периодические) инструктажи по соблюдению техники безопасности и пожарной безопасности. Отметка о проведенной работе заносится в специальный журнал вместе с подписью работника.
- 5.2 В работе по обеспечению безопасных условий труда работодатель руководствуется ТК РФ, Федеральным законом « Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.99 № 181-ФЗ, областным законом «Об охране труда в Оренбургской области» от 24.05.2000 г. и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими эту сферу деятельности.
- 5.3 Работодатель в соответствии с нормативными требованиями обеспечивает работников спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.
- 5.4 Работодатель обеспечивает прохождение медицинских осмотров работниками в соответствии с действующим законодательством, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
- 5.5 Работодатель проводит обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ и статьями 212, 227 ТК РФ.
- 5.6 Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить

специальную оценку условий труда с целью установления класса условий труда на рабочих местах учреждения.

- 5.7 Ответственность работника за нарушение правил охраны труда устанавливается в соответствии с соответствующими статьями ТК РФ.
- 5.8 Должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель:

- 1) обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного социального страхования в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;
- 2) руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.

- 7.1. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.2. Работодатель:
- 1) не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации;
 - 2) предоставляет первичной профсоюзной организации информацию о социально-экономическом развитии учреждения;
 - 3) на основании личных письменных заявлений членов первичной

профсоюзной организации ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

4) на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производит бесплатное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета первичной профсоюзной организации денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов.

- 7.3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.
- 7.4. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным основной деятельностью, регламентируются статьями 374, 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.
- 7.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав первичной профсоюзной организации или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- 8.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в организациях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины, присущими первичной профсоюзной организации методами.
- 8.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов первичной профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но уплачивающих ей денежные средства в размере, и на условиях установленных первичной профсоюзной организацией, перед

работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

- 8.3. Руководствуясь Законом о профессиональных союзах через инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам первичной профсоюзной организации социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами, а также принимать меры по устранению выявленных недостатков.
- 8.4. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли первичной профсоюзной организации в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.
- 8.5. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников - членов первичной профсоюзной организации.

9. Контроль исполнения условий коллективного договора.

- 9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в составе комиссии, а также соответствующими органами по труду.
При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию или непосредственно руководителей, подписавших его. Стороны коллективного договора проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.
- 9.2. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на заседаниях первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работодателя.
- 9.3. Учреждение рассматривает наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы работников, на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией.
- 9.4. Стороны обязуются не позднее, чем за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.
- 9.5. Виновные в нарушении условий договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.