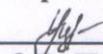


От работников:


О.В. Пузанова

Председатель Совета трудового коллектива
ОБУСО «Рыльский МКЦСОН»
т.: 8(47152)2-19-32

От работодателя:


А.П. Котельников

Директор ОБУСО «Рыльский МКЦСОН»
307370, Курская обл., г. Рыльск, ул. Дзержинского, д. 11
т.: 8(47152)2-62-28



Коллективный договор

Областное бюджетное учреждение
социального обслуживания
«Рыльский межрайонный комплексный
центр социального обслуживания населения
Курской области»

На 2015 - 2018 год (годы)

Утвержден на собрании (конференции)

работников 8 мая 2015 года
(дата)

г. РЫЛЬСК

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНИМАЕМОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

№ 536

14 05 15

г. Рыльск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном бюджетном учреждении социального обслуживания «Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области» далее «Учреждение» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - Областное бюджетное учреждение социального обслуживания «Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области» в лице директора Котельникова Александра Петровича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные Советом трудового коллектива работников ОБУСО «РМКЦСОН» именуемый далее «Совет», в лице Пузановой Ольги Викторовны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе, в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;

- учитывать мнение Совета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Совет как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими Совету методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязанностей не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества предоставления услуг;

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять, благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 19.03.2015 года.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда. Система оплаты труда работников включает в себя оплату за работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

2.2. Оплата труда в Учреждении – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 года № 596 «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Курской области от 24.05.2010 года № 69 пп «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Курской области от 12.08.2011 года №126-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 24.05.2010 г. №69-пп «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области», а так же нормативными правовыми актами Курской области, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда, Положением об оплате труда работников ОБУСО «Рыльский МКЦСОН» утвержденное 09.04.2015 года, содержащими нормы трудового права.

2.3. Наименование должностей работников определяются в соответствии с Постановлением Правительства Курской области от 23.04.2010 № 60 пп «Об утверждении перечней должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, подведомственных комитету социального обеспечения Курской области».

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам Учреждения устанавливаются руководителем

Учреждения в соответствии с профессиональной подготовкой, уровнем квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. В целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» (Приложение №4), от 28.12.2012г. №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот, оставшихся без попечения родителей» (Приложение №3) размер оплаты труда :

- врачу имеющему высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющему медицинские услуги (обеспечивающий предоставление медицинских услуг),

- среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу обеспечивающему предоставление медицинских услуг),

- младшему медицинскому персоналу (персоналу обеспечивающему предоставление медицинских услуг),

определяется в соответствии с доводимой комитетом по экономике и развитию Курской области прогнозируемой среднемесячной заработной платой в экономике Курской области в очередном квартале текущего года.

2.5. Фонд оплаты труда определяется комитетом социального обеспечения Курской области в установленном порядке.

2.6. Заработная плата работников в Учреждении в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (статья 112 ТК РФ).

2.7. В целях установления единого порядка ведения табелей учета рабочего времени во всех структурных подразделениях учреждения, руководствоваться постановлением Государственного комитета РФ по статистике «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» от 05.01. 2004 года № 1.

2.8. Заработная плата (денежное содержание) выплачивается два раза в месяц через ОАО «Курскпромбанк» договор № П 10-08-002 от 22.09.2008 года и через отделения Сберегательного банка РФ договор № 33270429 от 14.09.2009 года, путем перечисления на банковскую карту или счет работника. А также могут быть перечислены подотчетные суммы (командировочные расходы, оплата проездных билетов).

Заработная плата выплачивается:

- 21 числа текущего месяца;

- 6 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошлый месяц).

2.9. Расчетные листки выдаются работающему персоналу 1 числа следующего месяца.

2.10. Исчисление среднего заработка производится в соответствии с частью 3 статьи 139 ТК РФ определяет, что при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

2.11. Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

2.12. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника.

2.13. Месячная оплата труда работников учреждения, отработавших за отчетный период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленной в Курской области.

2.14. Специалистам работающим в сельской местности (социальным работникам, медицинским сестрам, врачу и заведующему отделением) устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере - 0,25. Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности образует новый оклад и учитывается при применении других повышающих коэффициентов и начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (Приложение №2).

2.15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается медицинским работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при применении и начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.16. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается ежемесячно приказом руководителя.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при применении и начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.17. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания медицинским работникам рассчитываются к окладу по каждому из оснований отдельно и суммируются и устанавливается с даты возникновения правовых оснований для применения соответствующих коэффициентов (присвоение категории, ученой степени, звания).

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач" упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

2.18. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу и их размера принимается руководителем Учреждения с учетом

обеспечения выплат финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.19.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждения, занимающим должности служащих, предусматривающие внутри должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- первая категория - 0,1;
- вторая категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при применении и начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.20.Повышающий меж разрядный коэффициент к окладу может быть устанавливается рабочим по профессиям, распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, допускающим разряды в рамках квалификационного уровня.

Размер повышающего меж разрядного коэффициента к окладу:

- по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня - 0,045 к предыдущему разряду ЕТКС;
- по общеотраслевым профессиям рабочих второго уровня - 0,11 к предыдущему разряду ЕТКС.

2.21.Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим Учреждения, которым в соответствии ЕТКС по профессиям рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0.3.

2.22.Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 50 % часовой тарифной ставки заработной платы (должностного оклада). Ночной считается смена, если не менее 50 % ее продолжительности приходится на ночное время (с 22-00 до 06-00).

2.23.В целях заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставки заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (Приложение №5).

Надбавка за интенсивность труда и надбавка за высокие результаты устанавливается работнику Учреждения приказом руководителя учреждения сроком на один год. Размер надбавки за интенсивность труда и размер надбавки за высокие результаты работы работникам учреждения может устанавливаться как в абсолютном размере так и в процентном содержании. Выплата надбавки максимальным размером не ограничивается.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом разработанной учреждением Методики оценки эффективности и результативности социального обслуживания и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (Приложение №6).

Выплаты за стаж непрерывной работы всем работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах: 20 % оклада за первые три года и 10 % за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 % должностного оклада. Изменения размера выплаты за стаж непрерывной работы со дня достижения стажа, дающего права на увеличение доплаты, если документы подтверждающие непрерывный стаж находятся в Учреждении или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

2.24.В пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, в целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, год. При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов работы в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены. (Приложение №7).

2.25. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения

Курской области».

2.26.Работникам Учреждения ежегодно выплачивается к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работникам.

2.27.В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работникам, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);
- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 лет) (Приложение №12).

2.28.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.29.При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

2.30.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом 3 главы 10 ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же настоящим коллективным договором.

При поступлении на работу трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения

определенной работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязуется перевести с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, при отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ. В соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, производится с письменного согласия.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании (срок испытания не может превышать три месяца, а для руководителей не свыше шести месяцев ст. 70 ТК РФ), о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, льготы, компенсации и др.

3.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Совета.

3.5. Работодатель создает работникам обучающимся в высших, средних специальных, средних учебных заведениях без отрыва от производства, благоприятные условия труда в соответствии с законодательством РФ.

3.6. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны осуществляться не только исходя из интересов производства, но исходя из потребностей личностного роста работника.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию.

3.7.Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы при наличии в организации вакансий и установление, согласно Положения об оплате труда работников Учреждения (Приложение №1):

- повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;
- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

4.1.Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета.

4.2.Работодатель и Совет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово - экономического положения организации.

4.3.Работодатель обязуется заблаговременно, не менее, чем за 2 месяца, представлять Совету проекты приказов о сокращении численности или штата работников; планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4.При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.6.О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места имеющиеся в организации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени, в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.3. Установить сокращённую продолжительность рабочего времени следующим категориям работников:

- медицинским работникам - не более 36 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года №101.

- инвалидам 1 и 2 групп устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.23 ТК РФ).

5.4. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме работников, которым установлен суммированный учёт рабочего времени. Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом, равным одному году.

5.5. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива Учреждения.

5.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ). При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час - для всех работников.

5.8. Работа в выходные и праздничные не рабочие дни не планируется. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные не рабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и праздничный не рабочий день оплачивается в порядке,

предусмотренным ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9.Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учётом мнения Совета трудового коллектива.

5.10.Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со статьёй 23 Федерального закона № 181 ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.11.Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит, интересам Учреждения.

5.12.Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.13.Дополнительный оплачиваемый отпуск, работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем, предоставляется за работы в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекались по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии со статьёй 119 ТК РФ и ведения табеля учета времени фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня:

- директору - до 7 к. дней;
- зам. директора - до 7 к. дней,
- главному бухгалтеру - до 14 дней;
- бухгалтеру 1 категории - до 10 к. дней;
- заведующему отделением временного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов - до 7 календарных дней;
- завхозу - до 8 дней;
- инженеру по охране труда - до 8 дней;
- социальным работникам - до 7 дней;
- специалисту по социальной работе - до 7 дней;
- поварам - до 7 дней (Приложение №10).

5.14.Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них

имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.15. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

5.16. Предоставлять ежегодный отпуск по желанию работника в удобное для него время:

- работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона от 12.01.1995 года №5-ФЗ «О ветеранах», ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определённые настоящим коллективным договором и законодательством.

5.18. Работник столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника - до 5 календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 кален. дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 2 календарных дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких родственников - до 5 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме - 2 календарных дня.

5.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по заявлению работника:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

5.20. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые

предоставлять дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ.

5.21.В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008г. №870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» по результатам проведённой аттестации рабочих мест по условиям труда работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Приложения №9 (новая редакция):

- директору - 7 к. дней;
- зам. Директора - 7 к. дней;
- заведующим отделениями - 7 к. дней;
- специалистам по социальной работе - 7 к. дней;
- социальным работникам - 7 к. дней;
- сурдопереводчику - 7 к. дней;
- врачу-терапевту - 14 к. дней;
- старшей медицинской сестре - 14 к. дней;
- медицинским сёстрам палатным - 14 к. дней;
- медицинским сёстрам - 14 к. дней;
- санитарке-ванщице - 14 к. дней;
- санитарке-буфетчице - 14 к. дней;
- санитаркам - 14 к. дней;
- санитару - 14 к. дней;
- поварам - 7 к. дней;
- парикмахеру - 7 к. дней;
- уборщику служебных помещений -7 к. дней;

5.22.Работникам, которым в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда установлена сокращённая рабочая неделя (36 часов): начало работы - 8.30, перерыв - с 12.00 до 13.00, окончание работы - 16.50. Выходные дни: суббота, воскресенье.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1.Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и

другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.2.Работодатель должен организовывать и проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников учреждения.

6.3.Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации а так же финансирование условий и охраны труда осуществляемых за счет средств субъектов РФ, а так же внебюджетных источников в порядке установленном Законами, иными нормативно-правовыми актами возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- своевременную выдачу работникам отделения временного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов и уборщику служебных помещений специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №8, Приложение №15);

- повышение окладов согласно Перечня должностей служащих областных государственных учреждений, работающих на селе (Приложение № 2);

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно (Приложения №9);

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда установлен 3.1 класс вредности, согласно пункта 5.21. настоящего Договора и Приложения №9 (новая редакция);

- надбавку к тарифной ставке (окладу) водителю легкового автомобиля за ненормированный рабочий день в размере до 50% оклада;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а так же в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном порядке ТК РФ и иными нормативными правовыми актами несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения Совета трудового коллектива, инструкций по охране труда для работников не реже, чем один раз в пять лет;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда установленные законами и иными нормативными и правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёму выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры(обследования).

7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

7.1. Мерами социальной поддержки пользуются социальные работники, занятые в государственном секторе социального обслуживания, медицинские работники Учреждения проживающие в сельской местности, рабочих поселках. (Приложение № 13,14).

7.2. Меры социальной поддержки предоставляются по оплате жилого помещения, коммунальных услуг:

- бесплатное отопление (центральное отопление, отопление газом, электроэнергией) и освещение в пределах нормативов потребления указанных услуг, в соответствии с Постановлением Курской области от 15 октября 2014г. № 655-па «Об областных стандартах стоимости жилищно-коммунальных услуг на 2014-2016 годы»;

- бесплатные коммунальные услуги (электроэнергия, вода, газ) предоставляются по нормативам потребления, в соответствии с Постановлением Курской области от 15 октября 2014г. № 655-па «Об областных стандартах стоимости жилищно-коммунальных услуг на 2014-2016 годы»;

- работники проживающие в жилых помещениях не имеющие центрального отопления, обеспечиваются бесплатно, твердым топливом для отопления по социальной норме потребления, установленной действующим законодательством и транспортными услугами по доставке этого топлива.

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ УСЛУГ И ИНОЙ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Средства, образовавшиеся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг (как утвержденных Законом Курской

области, так и дополнительных) на дому и в полустационарной форме социального обслуживания, зачисляются на счет Учреждения и расходуются на следующие цели:

1) на укрепление материально-технической базы организаций социального обслуживания и на расходы, связанные с обеспечением деятельности организаций социального обслуживания – до 50%;

2) на выплаты стимулирующего характера работникам организаций социального обслуживания – до 50%:

- премия за высокие результаты в работе по итогам работы за месяц, квартал, год;

- премия в связи с награждением почетной грамотой Учреждения в размере 1 МРОТ;

- материальная помощь в связи с бракосочетанием работника;

- материальная помощь в связи с рождением ребёнка у работника;

- материальная помощь в связи с выходом на пенсию до 10000 рублей при наличии денежных средств;

- и в других случаях: на поощрение работников в честь праздничных мероприятий Новый год, 23 февраля, 8 марта, День социального работника, День пожилых людей (Приложение №11).

До 50 процентов средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление дополнительных услуг в стационарной форме социального обслуживания, могут расходоваться организациями социального обслуживания на выплаты стимулирующего характера работникам организаций социального обслуживания.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

9.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Курской области и настоящим коллективным договором.

9.2. Совет трудового коллектива ОБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Рыльского района» представляет и защищает права и интересы работников учреждения по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений

9.3. Работодатель содействует деятельности Совета трудового коллектива, в реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Совета трудового коллектива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Весь вновь принимаемый на работу персонал Работодатель будет знакомить с деятельностью Совета трудового коллектива, ориентируя на социальное партнерство с Советом трудового коллектива (Приложение №16).

9.4. Для осуществления уставной деятельности Совета трудового коллектива Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Совет трудового коллектива в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в Совет трудового коллектива информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.

9.5. Работодатель с учётом мнения Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ТК РФ).

9.6. Совет трудового коллектива вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 5-дневный срок рассматривать по существу предложения Совета трудового коллектива и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.7. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Совета или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

Представители Совета в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.8. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время общих собраний коллектива при условии заблаговременного согласования Советом времени их проведения не позднее чем за 10 дней.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-хдневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все его возможные изменения и дополнения, в комитет по труду и занятости населения Курской области на регистрацию в семидневный срок со дня его подписания.

10.3. Работодатель и Совет систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

10.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ и Курской области.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

10.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока реорганизации.

10.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

10.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

10.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.14. Любая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области».
2. Постановление администрации Курской области от 22.12.2005г. №68 «Об утверждении Перечня должностей служащих областных государственных учреждений, работающих на селе и имеющих право на повышенный размер тарифной ставки (оклада)».
3. Указ президента РФ «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
4. Указ президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
5. Положение о выплатах стимулирующих надбавок к окладу работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области».
6. Методика оценки эффективности и результативности социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов.
7. Положение о премировании работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области».
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010г. №777н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
9. Перечень профессий и должностей, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
10. Постановление Администрации Курской области от 19.03.2003г. №6 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях финансируемых за счёт средств областного бюджета». Письмо Комитета социального обеспечения о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.
11. Положение «О расходовании денежных средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг в областном бюджетном учреждении социального обслуживания

«Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области».

12. Положение о выплате материальной помощи областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области».
13. Закон Курской области от 08.12.2005 г. № 100 «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг».
14. Постановление Курской области от 15 октября 2014г. № 655-па «Об областных стандартах стоимости жилищно-коммунальных услуг на 2014-2016 годы».
15. Соглашение по охране труда.
16. Положение о совете трудового коллектива ОБУСО «Рыльский межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения Курской области».