

СОГЛАСОВАНО

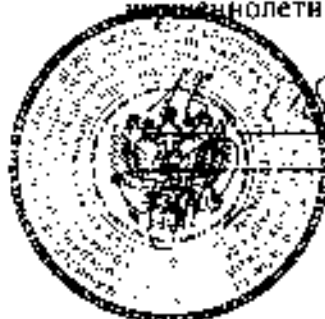
Председатель Совета трудового коллектива Государственного бюджетного учреждения Калужской области «Калужский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда»

« 16 » 08 2013 г.

 Н.В. Неустулкина

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного бюджетного учреждения Калужской области «Калужский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда»



2013 г.

Л.В. Данилова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Калужской области
«Калужский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Надежда» на 2013 -2016 годы.

ГОРДЕКС КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТЬ

СЛУЖБА ЗАКОННОСТИ И АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ИНСТРУМЕНТ ДОКУМЕНТАЦИИ

№ 18-65

от 21.08.2013

 _____

ИЗДАНИЕ



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Калужской области «Калужский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Договор признает исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, в приеме на работу, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники ГБУ КО Калужский СРЦН «Надежда» (далее по тексту – «Работники»), интересы которых представляет Совет трудового коллектива (далее по тексту – «СТК») в лице председателя, Неуступкиной Надежды Викторовны;

- работодатель – Данилова Людмила Владимировна, далее именуемый «Работодатель», который представляет интересы ГБУ КО Калужский СРЦН «Надежда», в соответствии с Уставом ГБУ КО Калужский СРЦН «Надежда».

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

➤ признать совет трудового коллектива единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

➤ соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

➤ знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными

актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.5.2. Совет трудового коллектива:

➤ содействовать эффективной работе Центра;

➤ осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра, гарантирует защиту их прав и интересов.

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.10. При ликвидации Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Центром Работника-

ми через совет трудового коллектива:

- согласование с советом трудового коллектива;
- консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работника и предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Центра и ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, принятие которых и внесение изменений в которые производится по согласованию с СТК:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3 Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ (режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.)

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

2.6. Трудовые отношения в Центре строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы и

в случаях, предусмотренных законом (срочный трудовой договор).

Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.7. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (количество воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т. д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 Трудового кодекса РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только на основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 Трудового кодекса РФ).

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. Сообщить в письменной форме СТК, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

2.10.2. При сокращении численности Работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в Центре свыше 15 лет;
- работникам, имеющим на иждивении детей - инвалидов до 16 лет;
- работникам моложе 18 лет;

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов в разрезе специальности.

3.2.2. Содействовать повышению квалификации Работников всех структурных подразделений.

3.2.3. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание), суточные, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ)

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими впервые образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.6. Устанавливать Работникам по результатам аттестации соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты к окладам в соответствии с нормами оплаты труда.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Режим рабочего времени в Центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также графиками сменности, утвержденными Работодателем.

4.2. Работодатель обеспечивает соблюдение продолжительности рабочего времени Работника Центра не более 40 часов в неделю, для отдельных категорий ра-

ботников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, установленная законом и настоящим договором.

4.3. В учреждении установлен следующий режим работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- сменная работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Нерабочие праздничные дни в учреждении устанавливаются в соответствии с законом.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается, и оплата производится в строгом соответствии с законодательством.

4.5. Сверхурочные работы в Центре допускаются в строгом соответствии со ст. 99 Трудового кодекса (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год).

4.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

4.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у Работников не может быть менее 28 календарных дней.

4.9. Работодатель обязуется предоставлять отпуска Работникам в соответствии с утвержденным графиком отпусков. До 15 декабря текущего года Работодатель обязан утверждать и доводить до сведения Работников график ежегодных отпусков на следующий год.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Размеры должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты различного вида Работникам устанавливаются в соответствии с Законом Калужской области от 13 ноября 2009 г. № 593-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Калужской области»

5.2. Должностные оклады по ПКГ (профессиональным квалификационным группам) устанавливаются Положением об оплате труда работников Государ-

ственного бюджетного учреждения Калужской области «Калужский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда».

5.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного должностного оклада и ПКГ по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим Коллективным договором компенсационных выплат.

В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда в случае, если заработная плата в месяц Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Калужской области, то Работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. за каждый час работы в ночное время (с 22 час до 06 час) производить доплату в размере 50 % должностного оклада;

5.4.2. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.4.3. оплату труда Работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, установить в повышенном размере – 15% от должностного оклада;

5.4.4. осуществлять стимулирующие выплаты Работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Калужской области «Калужский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» (Приложение № 2), утвержденным с учетом мнения СТК:

- персональная надбавка;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за ученую степень;
- за квалификационный сертификат работника социальной службы;
- за качество и результативность выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 и т.д. лет со дня рождения);
- в связи с профессиональным праздником.

Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются Работникам Центра в пределах фонда оплаты труда.

5.5.5. Выплачивать Работникам Центра социального обслуживания в размере 20% оклада за непрерывные 3 года работы, 30% оклада свыше 5 лет непрерывной

работы.

5.5.6. При наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего учебного заведения) трудовой договор с Центром по полученной специальности, - в размере 20% от оклада.

5.5.7. Выплачивать заработную плату в Центре путем перечисления на банковские счета Работников в сроки:

- за первую половину месяца -- 17 числа каждого месяца,
- за вторую половину месяца -- 2 числа каждого месяца.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие условия и охрану труда на каждом рабочем месте согласно статьям 22, 163, 212 и 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Работодатель в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей бесплатно обеспечивает Работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты согласно ст.221 ТК РФ.

6.3. Работодатель обеспечивает санитарно - бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда; создает санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи и т.д.

6.4. Работодатель проводит все виды инструктажей, обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.5. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

7.2.1. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством (ст. 2 ТК РФ);

7.2.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.2.3. в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязуется:

8.1. способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.2. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8.3. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.4. осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Центре по вопросам охраны труда;

8.5. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения Коллективного договора, соответствующими органами по труду.


9.2. Итоги выполнения Коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании трудового коллектива Работников, с докладами об

итогах выполнения Коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие Коллективный договор.

Перечень работ и профессий связанных с вредными условиями труда, а так же с загрязнением, исполнение которых дает право на получение бесплатно по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты, а так же смывающих и обезвреживающих средств.

- | | |
|--|---|
| 1. Фельдшер, медицинская сестра | Халат хлопчатобумажный
Колпак или косынка хлопчатобумажные
Полотенце
Щетки для мытья рук
Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук |
| 2. Сестра - хозяйка | Халат хлопчатобумажный
Колпак или косынка хлопчатобумажные
Полотенце
Щетки для мытья рук
Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук |
| 3. Дезинфектор | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей
Перчатки резиновые
Перчатки с полимерным покрытием
Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии |
| 4. Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей
Рукавицы комбинированные
Перчатки с полимерным покрытием
Перчатки резиновые
Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии |
| 5. Водитель | Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием
Жилет сигнальный 2 класса защиты
Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук |
| 6. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
Рукавицы брезентовые |

		Перчатки с полимерным покрытием Респиратор Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
7.	Оператор стиральных машин	Халат хлопчатобумажный Фартук непромокаемый Косынка или колпак хлопчатобумажные
8.	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
9.	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
10	Дворник	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук

Пронумеровано и
Прошнуровано ___ страниц
Директор ГБУ КО
«Калужский» СРЦМ
«Надежда»
 Д. В. Данилова
« 21 » 08 2018 г