

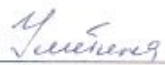
Представитель работников:

представитель трудового коллектива
(председатель первичной профсоюзной организации,
либо представитель трудового коллектива)

 Степанова Л.В.
подпись ФИО
« 24 » мая 2021г.
дата подписания

Представитель работодателя:

директор МУ «Земетчинский КЦСОН»
полное наименование должности с указанием
организации

 Улитина Е.В.
подпись ФИО
« 24 » мая 2021г.
дата подписания



Принят на общем собрании трудового
коллектива протокол № 2

Муниципальное учреждение
«Земетчинский комплексный центр
социального обслуживания населения»
полное наименование организации
« 24 » мая 2021г.
дата проведения собрания

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.
28 05 2021
Регистрационный № 2674
Специалист 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения «Земетчинский комплексный центр
социального обслуживания населения
полное наименование организации в родительном падеже

на 2021-2024 годы
срок действия коллективного договора

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по МУ «Земетчинский комплексный центр социального обслуживания населения»
2021-2024 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное учреждение «Земетчинский комплексный центр социального обслуживания населения», именуемый далее «Работодатель», в лице своего представителя директора МУ «Земетчинский КЦСОН» Улитиной Елены Валентиновны, и работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Степановой Ларисы Викторовны, именуемые далее «Работники».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на неопределенный. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.3. Трудовой договор предусматривает дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), испытание при приеме на работу устанавливается для всех работников, поступающих на работу, сроком на 2 месяца.

2.5. 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.

2.6. Работодатель обязуется своевременно, не позднее, чем за два месяца, предоставлять в представительный орган трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за три месяца.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие детей-инвалидов на иждивении.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.11. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в размере 100% среднего месячного заработка в течение 2-х месяцев, третий месяц оплачивается на основании справки с центра занятости о получении статуса безработного.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели:

1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
2. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Рабочий день начинается в 8 часов и заканчивается в 17-00 часов для работников р.п.Земетчино, для работающих в сельской местности рабочий день заканчивается в 16 ч.12 мин.

3.2. При МУ «Земетчинский комплексный центр социального обслуживания населения» имеется отделение стационарного обслуживания для престарелых и инвалидов, в котором длительность рабочего времени устанавливается согласно утвержденному графику работы. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Указанные графики утверждаются работодателем и прилагаются к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.3. В учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день:

1. директор;
2. главный бухгалтер;
3. бухгалтер;
4. водитель;
5. зав.отделением.

В организации предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

Директор – 7 дней;

Главный бухгалтер – 5 дней;

Специалисты (зав.отделением, бухгалтер, специалисты по социальной работе) – 3 дня;

Водитель – 3 дня.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с минимальным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем является суббота (оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд).

4.2. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни работников организации допускается в соответствии со ст.113 Трудового кодекса РФ.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 12-00 по 13-00 часов. На работах, где по её условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется

5.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца (в феврале 15 и 28 числа). Аванс выдается работникам в размере не более 40% месячного заработка.

5.10. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на директора МУ «Земетчинский КЦСОН» Улитину Е.В.

6.3. Представительный орган трудового коллектива может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной представительным органом трудового коллектива, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение представительного органа об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует представителю органа понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.4. В случаях грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представительным органом трудового коллектива и официального представительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ

7.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации все виды медицинских услуг.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения один раз в год медицинского осмотра.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

9.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существующими изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Представительный орган трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений коллективного договора.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со

дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.9. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя. О чем составляется соответствующий документ.