

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СЕЛЬЦО
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

241550, г. Сельцо Брянской обл., ул. Горького, 14
тел., факс (4832) 97-10-09
E-mail: selco32@mail.ru

ОГРН 1023202136759
ИНН/КПП 3205000381/324501001
ОКПО 10451086

28.08. 2019 г. № 2129

Директору
ГБУСО
«Социальный приют для
детей и подростков
им. В.А. Козыревой г.
Сельцо»
Г. В. Козловой

241550, Брянская обл., г. Сельцо,
ул. Куйбышева, 26

Уважаемая Галина Васильевна!

Администрация города Сельцо Брянской области сообщает, что коллективный договор ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А. Козыревой г. Сельцо» на 2019-2022 гг. прошел уведомительную регистрацию.

В результате рассмотрения коллективного договора ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А. Козыревой г. Сельцо» на 2019-2022 гг. не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Дополнительно информируем, что приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н утвержден Типовой перечень и Типовое положение о системе управления охраной труда № 438н от 19.08.16 г. ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, которым также следует руководствоваться при разработке мероприятий по охране труда.

И.о. главы администрации города Сельцо

В.А. Великий

Кондаурова И.А.
97-26-80

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Брянской области «Социальный приют для детей и подростков
имени В.А. Козыревой г. Сельцо»

на 2019-2022 гг.

прошел (прошло) уведомительную регистрацию
в органе по труду администрации города Сельцо

Регистрационный номер № 110

Дата регистрации: «28» августа 2019 года

И.о. главы администрации города Сельцо

В.А. Великий

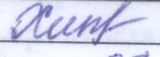


От «АДМИНИСТРАЦИИ»
Директор
ГБУСО «Социальный приют
для детей и подростков
им. В.А. Козыревой г. Сельцо»


Козлова Г.В.
«23» 08 2019 г.



От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»
Представитель СТК
ГБУСО «Социальный приют
для детей и подростков
им. В.А. Козыревой г. Сельцо»


Хитрова Т.В.
«23» 08 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков
им. В.А. Козыревой г. Сельцо»

На период с «23» августа 2019 г.

по «22» августа 2022г.

Утвержден на общем собрании
работников трудового коллектива
«23» августа 2019 года

г. Сельцо, 2019 год

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социально – трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Представитель работодателя – директор ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А. Козыревой г. Сельцо» Козлова Галина Васильевна, именуемый в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ»

Представитель работников – представитель СТК «Социальный приют для детей и подростков им. В.А. Козыревой г. Сельцо» Хитрова Татьяна Викторовна, именуемый в дальнейшем «СТК»

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе не являющихся членами профсоюзного комитета.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» признает «СТК» единственным (коллегиальным) представительным органом работников организации, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень

прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут быть приняты следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников:

1.8.1. Положение об оплате труда работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А.Козыревой г. Сельцо»

1.8.2. Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А.Козыревой г. Сельцо»

1.8.3. Положение о премировании работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А.Козыревой г. Сельцо»

1.8.4. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А.Козыревой г. Сельцо»

1.8.5. Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А.Козыревой г. Сельцо»

1.8.6. Правила внутреннего трудового распорядка

Принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно – бытовом обслуживании, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением, об улучшении условий охраны труда.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников организации.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ)

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения

2.4. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2.5. «Работодатель» обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников в течение 3 дней после приема на работу.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, или на определенный срок, указанный в контракте, но не более 5 лет.

3.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса.

3.3. Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда в соответствии с данным коллективным договором.

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

3.6. Все вопросы, связанные с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюза разрешаются с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.7. При сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, сообщение в выборный профсоюзный орган должно быть подано не позднее 3 месяцев до начала проведения мероприятий

3.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.261 ТК) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1, 5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)

3.9. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

3.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи

3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой.

3.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

3.13. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК).

3.14. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.15. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. В данном случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию, в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими категориями работников организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 статьи 77 Трудового Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода прав собственности.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю, кроме следующих категорий работников, имеющих право на сокращенное рабочее время:

4.2.1. педагогических работников

4.2.2. медицинских работников

4.2.3. для категорий лиц, указанных в статье 92 ТК РФ

4.3. В организации используются следующие режимы рабочего времени:

4.3.1. в отношении административно – управленческого персонала, обслуживающего персонала - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

4.3.2. в отношении сторожей, поваров, - рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

помощников воспитателей - рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в 12 месяцев

воспитателей - рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц; графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.4. Время начала работы с **8 час. 30 мин.** Время окончания **17 час. 45 мин.**, кроме пятницы. Пятница начало работы - **8 час. 30 мин.**, время окончания **16 час. 30 мин.**

4.5. При пятидневной рабочей неделе общими выходными днями работников приюта являются суббота и воскресенье.

4.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в строгом соответствии со ст.113 ТК РФ

4.7. Перерыв на обед в организации устанавливается в течение одного часа с **13 час.00 мин. по 14 час.00 мин.**

4.8. В соответствии со статьей 115 ТК РФ всем работникам организации предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней

4.9. За ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам

- Директору приюта - 7 календарных дней
- Главному бухгалтеру 7 календарных дней
- Заведующему отделением – 5 календарных дней

4.10. Ежегодно до «15» декабря, предшествующего года, РАБОТОДАТЕЛЬ утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год с обеспечением законодательно установленных прав отдельных категорий работающих на пользование отпуском в удобное для них время, а также на пользование всех категорий работников не реже одного раза в три года отпуском в летнее время.

График ежегодных отпусков доводится до всех работников путем вывешивания на доске объявлений.

4.11. Дополнительно к основному отпуску работникам организации ежегодно предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.11.1. за работу с вредными и тяжелыми условиями труда согласно аттестации рабочих мест

Все дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска и суммируются с минимальным отпуском в 28 календарных дней или отпуском большей продолжительности, если это предусмотрено законодательством РФ

4.11.2. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128, 263 ТК РФ). По договоренности между работником и «Работодателем» могут предоставляться краткосрочные отпуска – до 10 календарных дней, без сохранения заработной платы.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В учреждении применяются единые принципы оплаты труда на основе отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Брянской области в соответствии с Законом Брянской области от 29.12.2014 №89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Постановлением правительства Брянской области от 22.01.2016 №33-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области Положением об оплате труда работников ГБУСО «Социальный приют для детей и подростков им. В.А. Козыревой г. Сельцо»

Минимальный размер оплаты труда работников приюта соответствует действующему законодательству.

5.2. Кроме выплаты окладов (ставок) в организации производится

5.2.1. премирование работников за основные результаты деятельности согласно *Положение о премировании работников организации*, принимаемом работодателем по согласованию с СТК

5.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению сторон в трудовом договоре или приказе «РАБОТОДАТЕЛЯ» и ограничиваются экономией по фонду заработной платы отсутствующего работника

5.4. Педагогическим работникам при замещении обязанностей временно отсутствующего работника производится почасовая оплата труда, но не более 240 часов в течение календарного года.

5.5. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда устанавливается повышение оплаты труда в соответствии со специальной оценкой условий труда

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленной статьей 153 ТК РФ

5.7. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада)

5.8. Заработная плата в организации за текущий месяц выплачивается не реже двух раз в месяц

1 этап – заработная плата пропорционально отработанному времени с первого по пятнадцатое число месяца в срок - 25 числа каждого месяца,

2 этап – заработная плата с 16 по 31 число месяца в срок - 10 числа месяца, следующего за отчетным.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы по вине организации «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется выплачивать денежную компенсацию в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.10. Оплата отпуска производится в соответствии с действующим законодательством

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» обязуется:

- 6.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ.
- 6.1.2. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290-н) и типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- 6.1.3. Обеспечивать работников, занятых на работах с загрязнением, мылом, смывающими и обеззараживающими средствами (статьи 212 и 221 ТК РФ)
- 6.1.4. Проводить специальную оценку условий труда
- 6.1.5. Проводить обучение сотрудников оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.1.6. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда
- 6.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты
- 6.1.8. Проводить за счет собственных средств периодические медицинские осмотры, предоставлять нерабочие выходные дни для прохождения диспансеризации в соответствии с действующим законодательством ФЗ №352 от 03.10.2018 года
- 6.1.9. Перечислять в соответствии со ст. 212 ТК РФ средства в Фонд социального страхования
- 6.10. Производить расследование и учет несчастных случаев в организации.
- 6.2. В целях сотрудничества по охране труда работодателей и работников в организации на паритетной основе создается комиссия по охране труда
- 6.3. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

7.1. Работодатель обязуется

7.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации выбирается уполномоченный по социальному страхованию, который совместно с представителем работодателя, СТК рассматривают вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, занимается распределением средств социального страхования, выделяемых организации, распределяет путевки на санаторно – курортное лечение работников и оздоровление работников и членов их семей.

7.1.2. Оплачивать расходы по служебным командировкам в соответствии с нормативно – правовыми документами субъекта федерации и локальными документами учреждения.

7.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования. Компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора.

8.2. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

8.3. По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

8.4. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен «РАБОТОДАТЕЛЕМ» до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

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

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

Стороны ежегодно (до декабря текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор «СТК», подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

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

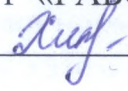
8.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»


Козлова Г.В.

От «РАБОТНИКОВ»


Хитрова Т.В.

