

Министерство социально-демографической и
семейной политики Самарской области



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 05552019
от «08» 10 2019г.

Косицкая И. Корнева Е. А.
(подпись, Ф.И.О.)

г.Самара

Раздел 1 Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и является основным локальным нормативным актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются работники ГБУ СО «Сурдоцентр» в лице председателя первичной профсоюзной организации – Николовой Е.А. и директор ГБУ СО «Сурдоцентр» - Шеверева А.Б., именуемый далее «Работодателем».
- 1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.
- 1.4. 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. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.
- 1.5. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.
- 1.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется содействовать эффективной работе всеми доступными ему методами и средствами.
- 1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года.
- 1.8. В период действия коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.
- 1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется лицами, уполномоченными работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации с подтверждением соответствующими документами. Один раз в год стороны отчитываются о выполнении обязательств на профсоюзном собрании работников.
- 1.12. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.
- 1.13. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.
- 1.14. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых ими обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.
- 1.15. В случае реорганизации одной из сторон, подписавших договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

Оплата труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях), а также по желанию работника на его личный счет при предоставлении необходимых реквизитов.

2.1.3. При выплате заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, он в письменной форме по расчетно-платежной ведомости информируется о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

2.1.4. Выплата заработной платы производится не менее 2-х раз в месяц (ст.136 ТК РФ).

2.1.5. Заработная плата выплачивается в следующие сроки:

- 20 числа текущего месяца Работнику выплачивается заработная плата за первую половину месяца;

- оставшаяся часть заработной платы выплачивается 05 числа месяца, следующего за расчетным.

2.1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.1.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.8. Работодатель несет ответственность за несвоевременность выплаты заработной платы в соответствии со ст.ст. 142, 236 ТК РФ.

2.1.9. Работодатель обязуется эффективно и по назначению использовать труд работников в ГБУ СО «Сурдоцентр», условия оговорены трудовыми договорами.

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.1. Работникам, направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, имеющие государственную аккредитацию или не имеющих государственной аккредитации, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 173-177 ТК РФ).

2.2.2. В целях обеспечения социальных гарантий работников работодатель и профсоюзный комитет осуществляют:

- своевременное перечисление страховых взносов в социальные фонды, выплату без удержаний работникам пособий по государственному страхованию;

- выполнение Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

2.2.4. Одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет по письменному заявлению предоставляется дополнительных 4 выходных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Раздел 3

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации (иному представительному органу работников) не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий (ст.ст. 81, 82, 179 ТК РФ).

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)

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

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется 1 оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

Раздел 4

Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю;

4.2. Все сотрудники учреждения работают по пятидневной рабочей неделе

4.3. Перерыв для обеда предоставлять работникам с 13-00 час. до 13-30 час.

4.4. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем, до 5-ти календарных дней по случаю бракосочетания, рождения ребенка (ст.128 ТК РФ);

4.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), а сотрудникам, предоставившим справки об инвалидности продолжительностью 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в российской Федерации» №181-ФЗ от 24.11.1995)

4.6. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день согласно Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем /Приложение №1 к настоящему коллективному договору /.

Раздел 5 Охрана труда

5.1. Для организации здоровых и безопасных условий труда работодатель обязуется выполнить мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.
- Для всех поступающих на работу в учреждение проводить инструктаж по охране труда; организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- Осуществлять контроль совместно с профкомом за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.
- Выдавать бесплатно работникам средства индивидуальной защиты согласно Положения о порядке обеспечения спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты работников /приложение № 2 к настоящему коллективному договору /.

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

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

Ответственный по охране труда, разрабатывает план мероприятий и обеспечивает выполнение комплекса предусмотренных организационных и технических мероприятий по охране труда

5.3. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст.ст. 228-231 ТК РФ).

Раздел 6

Социальные гарантии, непосредственно связанные с обучением

6.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-178 ТК РФ.

Раздел 7

Гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

7.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно удержанные из заработной платы основных сотрудников членские профсоюзные взносы в размере 1%.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

7.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций. Выделять для этой цели помещение, право пользования средствами и связи, оргтехникой, транспортом.

7.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

- определяющие порядок проведения аттестации работников (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- об оплате труда и стимулирующих выплатах (положение об оплате труда) (ст. 135, 144 ТК РФ);
- об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- о снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ), о создании комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. ст. 189, 190 ТК РФ);
- о введении режима неполного рабочего времени (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях наличия причин, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);
- о привлечении работников к сверхурочным работам (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- проведении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст. 113 ТК РФ);
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о принятии мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- перечень необходимых профессий и специальностей, требующих профессиональной подготовки, переподготовке и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

7.6. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов производить в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

Раздел 8

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему

8.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

8.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, должна уведомить другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

8.3. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласованию сторон.

8.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

8.5. Внесение изменений и дополнений производится на профсоюзном собрании.

Раздел 9

Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными Федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ, ст. ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ, ст. 145 УК РФ).

Раздел 10

Заключительные положения

10.1. Подписанный сторонами договор с приложениями работодатель направляет в Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

10.2. При приеме на работу работодатель и его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

Раздел 11

Приложение к коллективному договору

11.1. Приложения к коллективному договору является его неотъемлемой частью, согласованы с профсоюзным комитетом.

11.2. К коллективному договору прилагаются:

Прил. №1 Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.

Прил. №2 Положение о порядке обеспечения спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты работников.

Никопова Е.А.

Представитель работников

04.09.2019г.

Шеверева А.Б.

Представитель Работодателя

04.09.2019г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем
в ГБУ СО «Сурдоцентр»

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней дополнительного отпуска за год работы
1	Главный бухгалтер	7
2	Водитель	7

Положение
О порядке обеспечения спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной
защиты работников ГБУ СО «Сурдоцентр»

Постоящее Положение разработано на основании ст. 221 ТК РФ, Постановления Минтруда РФ от 29.12.97г. №68, Постановления Минтруда РФ от 30.12.97г. и типовых норм.

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды	Кол-во (штук, пар)	Сроки носки
1	Начальник хозяйственного отдела	Халат х/б	1	1 год
2	Электромонтер	Халат х/б Перчатки диэлектрические	1 1 пара	1 год 1 год
3	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые	1 2 пары	1 год 1 год

Stenard, Maryquyebano
u ephenewo newarbio
9 (Rebert) eshaewent

Therapsant yotopanga
1546 "Eppoyant"

E. A. Hurwaka

Dufaresop
1546 "Eppoyant"

J. B. Wesley

