

Председатель Профсоюзной  
организации  
Лавин Ракитянская Л.А.

«14» апреля 2012 г.

Директор МБУЕР «ЦСОГПВиИ»



Ефимова А.Н.

«12» марта 2012 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципальное бюджетное учреждение Егорлыкского района  
«Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и ин-  
валидов»  
на 2012 – 2015 г.

Принят представителями работников  
Трудового коллектива

«12» марта 2012 г.

протокол №3



коллективный договор  
г.м.в.

Председатель Профсоюзной  
организации

Людмила - Ракитянская Л.А.

17 » апреля 2012 г.

Директор МБУЕР «ЦСОГПВиИ»

А.Н. Ефимова А.Н.

« 17 » апреля 2012 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Муниципальное бюджетное учреждение Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

2. Фамилия, имя, отчество (полностью), телефон

**работодателя:**

Ефимова Алла Николаевна, тел. 8 863(70)21469;

**представителя работников:**

Ракитянская Людмила Анатольевна, тел. 8 863 (70) 46 4 33

3. Реквизиты, адрес 347660, Ростовская область, Егорлыкский район, ст. Егорлыкская, ул.Ворошилова,79; ИНН 6109001476 ; КПП 610901001;

р/сч 40204810400000000100; Банк: ГРКЦ ГУ Банка России по Ростовской области

л/счет 20586х99200 в Отделении по Егорлыкскому району УФК по Ростовской области; БИК 046015001

4. Сфера социального обслуживания.

5. Муниципальное учреждение.

6. Предоставление социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам.

7. (дата, место и номер свидетельства о государственной организации, свидетельства индивидуального предпринимателя)

- Коллективный договор подписали:

**от работодателя:**

Директор МБУЕР «ЦСОГПВиИ» А.Н. А.Н. Ефимова

**от работников:**

Председатель профсоюзной организации

МБУЕР «ЦСОГПВиИ» Людмила - Л.А. Ракитянская.

Зарегистрирован в Отделе по труду Администрации Егорлыкского района

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(подпись лица, зарегистрировавшего коллективный договор)

## Содержание.

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

Раздел 3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

Раздел 4. Оплата труда.

Раздел 5. Охрана труда.

Раздел 6. Гарантии, компенсации и социальное развитие коллектива.

Раздел 7. Гарантии деятельности и обязательства профсоюзного комитета.

Раздел 8. Заключительные положения.

Раздел 9. Приложения к коллективному договору, являющиеся неотъемлемой его частью

1. Приложение 1. Трудовой договор (примерный).

2. Приложение 2. Выписка из списка профессий, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

3. Приложение 3. Положение о дополнительном фонде оплаты труда муниципального бюджетного учреждения Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4. Приложение 4. Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов».

5. Приложение 5. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов»

6. Приложение 6. Перечень и нормы выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно социальным работникам при исполнении ими служебных обязанностей в государственных или муниципальных учреждениях социального обслуживания.

7. Приложение 7. Методические рекомендации по определению суммы дополнительных льгот и гарантий (в денежном выражении), получаемых в течение года работниками по обязательствам сторон в коллективном договоре

8. Приложение 8. Договор о материальной ответственности (примерный).

**Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ; Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности», законов Российской Федерации, Ростовской области, иных нормативных правовых актов РФ и Ростовской области, содержащих нормы трудового права.

Муниципальное бюджетное учреждение Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее именуемый Центр) является некоммерческим муниципальным учреждением социального обслуживания, находящимся в ведении районной администрации Егорлыкского района.

Центр является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, смету и печать с полным наименованием Центра, штампы и бланки с наименованием, а так же, в установленном порядке, счета в банках.

Центр осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральными законами, Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными актами Ростовской области, а так же в соответствии с Уставом Центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов.

На 01.01.2012г. Центр включает в свою структуру:

- 10,75 отделений социального обслуживания на дому с нормативной численностью обслуживаемых 1290чел.
- 4 специализированных отделения социально-медицинского обслуживания с нормативной численностью обслуживаемых 120 граждан пожилого возраста и инвалидов, нетранспортабельных больных;
- 3 социально-реабилитационных отделения наполняемостью 70 человек.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель – МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», в лице директора учреждения А.Н. Ефимовой, именуемый далее «Работодатель»,
- работники МБУ ЕР «ЦСОГПВиИ», именуемые далее «работниками», в лице Профсоюзного комитета Первичной Профсоюзной организации, председателем которого является Ракитянская Л.А.,

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её 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.

1.4. В совместной деятельности Работодатель и работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Профсоюз представляет интересы:

- работников учреждения, являющихся членами профсоюза – первичной профсоюзной организации;

- работников учреждения, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно уплачивающих на счет профкома денежные средства в размере 1 % от заработной платы.

(Заявление работника, не являющегося членом профсоюза работников, о перечислении профсоюзной организации денежных средств, является документом, уполномочивающим Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам регулирования социально-трудовых отношений) (ст.ст. 30,377 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.9. 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 изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании представителей работников.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющиеся на организацию, соглашениям настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профсоюзный комитет;

- учет мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.12. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## Раздел 2 .

### **Трудовые отношения. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.**

Трудовые отношения между работодателем и работниками при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме (приложение 1).

При заключении трудового договора работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности им отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

При включении в трудовой договор, дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законода-

тельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ. Работодатель имеет право переводить работника на обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении на срок до 1 месяца с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7. Предоставлять работникам право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия, формы переподготовки, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

2.8. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

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

2.9. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения).

2.10. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии высвободившихся вакансий.

2.11. Основанием для прекращения трудового договора считать:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают существовать и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение по инициативе работника;
- расторжение по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственной организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность дальнейшей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении.

2.12. Не проводить реорганизационных мероприятий, в том числе по сокращению рабочих мест, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка или другие форс-мажорные обстоятельства. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривать в соответствии с действующим Уставом учреждения, действующим законодательством РФ и с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

2.13. Проводить сокращение численности или штата работников лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры его недопущения, в т. ч.:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей, проведения сверхурочных работ, работ в праздничные и выходные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- другие меры.

2.14. Учитывая, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников, при сокращении численности соблюдать следующие требования:



- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- оставить преимущественное право на работу для лиц, проработавшим на предприятии более 10 лет, в семье, где один из супругов имеет статус безработного или пенсионера, одиноким матерям и отцам, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с последующим, обязательным их трудоустройством;
- предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам время на поиск другой работы (1 день) в течение рабочей недели

2.14.1. При расширении штата сотрудников обеспечивать приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных в связи с сокращением численности и добросовестно работавших ранее;

2.15. При осуществлении трудовых отношений стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- 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 Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профсоюзная организация обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам 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;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности труда,

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов; создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### Раздел 3.

#### Продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

3.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников организации, или графиками сменности, с учетом мнения профсоюзного органа.

Режим работы для Аппарата Центра и всех структурных подразделений устанавливается единым: при пятидневной рабочей неделе

начало рабочей смены – 8<sup>00</sup>

окончание рабочей смены – 16<sup>12</sup> часов (для женщин)

окончание рабочей смены – 17<sup>00</sup> часов (для мужчин)

отдых ежедневный – с 12<sup>00</sup> до 13<sup>00</sup>

3.2. Временем отдыха (еженедельно) для работников Центра являются суббота и воскресенье, праздничные нерабочие дни, установленные ст. 112 ТК РФ. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, в структурных подразделениях (кроме работников со сменным режимом) не разрешается. Но при совпадении праздничных и выходных дней, удлиняющих период отдыха, для социальных работников, в целях обслуживания престарелых, одиноких граждан, оказания им необходимой помощи, приказом директора Центра при письменном согласии самих работников объявляется рабочий день с оплатой по двойным расценкам.

Также стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты по списку.

3.3. Правила трудового внутреннего распорядка Центра устанавливают обязанность руководителей среднего звена (заведующих всех структурных служб) вести учет времени фактически отработанного каждым работником в таблице учета использования рабочего времени.

Максимальная продолжительность рабочего времени для рабочих-мужчин составляет 40 часов в неделю; для женщин-работников Центра, как проживающим и работающим в сельской местности, по Постановлению Правительства РФ рабочая неделя составляет 36 часов. Законом РСФСР «О социальном развитии села» от 21.12.1990г. № 438-1 (с изменениями от 28.04.1993г.) определена продолжительность ежедневной работы для женщин, работников всех категорий и профессий всех структурных служб Центра 7 часов 12 минут, продолжительность рабочей недели -36 часов, для работников-инвалидов 1-2 групп и работников от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю.

3.4. Привлечение сотрудников к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. К сверхурочной работе руководство Центра привлекает работников в период выполнения ремонтно-строительных, ремонтно-восстановительных работ в зданиях и сооружениях, принадлежащих Центру или при возникновении других обстоятельств, требующих обязательного и немедленного производства работ. Сверхурочная работа не носит

постоянного характера, выполняется по инициативе руководства, но при обязательном согласии самого работника, и по согласованию с профсоюзным комитетом Центра. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. В социально-реабилитационных отделениях №№ 1-3, для обслуживающего персонала (Санитарки, повара, медицинские сестры) в целях круглосуточного ухода за проживающими, устанавливается сменная работа по графикам с продолжительностью смен, не более 12 часов и суммированным учетом рабочего времени. Учетным периодом для работников СРО со сменным характером работ устанавливается год.

3.6. Операторы котельной в СРО № 1,2,3 принимаются на сезонную работу сроком на 6 месяцев, продолжительностью сменной работы - не более 12 часов.

3.7. Для персонала СРО № 1,2,3 сторожей, других категорий работников с посменной работой вводятся понятие «работа в ночное время». Ночным считается период времени с 22 часов вечера до 6 часов утра. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3<sup>х</sup> лет, имеющих детей - инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей на основании медицинского заключения «Администрация» Центра привлекает к работе в ночное время только с их письменного согласия.

3.8. При работе персонала с посменным режимом, начало и окончание работ устанавливается по графикам сменности, которые разрабатываются заведующим, утверждаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников за 1 месяц до введения документа в действие (приложение 2).

3.9. По соглашению сторон Работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (по просьбе беременной женщины, одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), для ухода за больным членом семьи при наличии соответствующего медицинского заключения). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени.

3.10. Для социальных работников, по их инициативе и согласованию с профсоюзным комитетом, Работодатель разрешает работу с расширенной зоной обслуживания по степени нагрузки (количество дополнительно обслуживаемых, объем дополнительных услуг), но с соблюдением обязательного условия - сохранение высокого качества обслуживания.

3.11. Внутреннее совместительство, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени оформляется другим трудовым договором «Администрация» Центра и социального работника.

3.12. В случае производственной необходимости (в т. ч. в периоды весенне-летних работ, с наступлением аномального температурного режима и т. д.) Работодатель может изменять режим рабочего времени и устанавливать для социальных работников гибкий график работы в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа (приложение 3).

3.13. Работа в учреждении не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ:

1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы

7 января - Рождество Христово

- 23 февраля – День защитника Отечества
- 8 марта – Международный Женский день
- 1 мая – Праздник Весны и Труда
- 9 мая – День Победы
- 12 июня – День России
- 4 ноября – День народного единства
- 8 июня – День социального работника, является профессиональным праздни-

ком. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней с учетом воскресных дней, которые оплачиваются, как день отпуска, работникам инвалидам 1- 2 - 3 групп - не менее 30 календарных дней.

С учетом мнения профорганизации Ежегодный период отдыха, отпуск, предоставляется работникам Центра в соответствии с Графиком отпусков, с учетом мнения (заявления) самих работников, но с необходимой корректировкой «Администрации» Центра: при наличии грубых производственных упущений, работнику может быть смещен отпуск на зимнее или другое время. График утверждается директором Центра и вывешивается в структурных подразделениях для ознакомления с ним за две недели до начала Нового Года, следующего за отчетным, т.е. 12 декабря каждого года (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней. Денежная компенсация взамен ежегодного отпуска «Администрацией» Центра не выплачивается, но для отдельных категорий работников, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по их письменному заявлению может быть оплачена.

Право на ежегодный основной отпуск имеют все работники по истечении 6 месяцев непрерывной работы в любом структурном подразделении Центра. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.15. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска (ст. 116-119 Трудового кодекса РФ) для следующих категорий работников (приложение 4):

- работникам, замещающим должности среднего и младшего медицинского персонала - дополнительно 14 календарных дней в год;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством РФ и коллективным договором;

- работникам, имеющих детей инвалидов, дополнительно предоставляется 4 оплачиваемых выходных дня в месяц, по их письменному заявлению, и условии, что выходные не предоставлялись другому родителю по его месту работы.

3.16. Также работники организации освобождаются от трудовых обязанностей с условием сохранения среднего заработка в случаях, не предусмотренных действующим законодательством по соглашению с Администрацией Учреждения для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и т. д.:

- при заключении брака самого работника или его детей – 3 дня;
- мужчинам, в связи с рождением в семье ребенка – 5 дней;
- для празднования юбилеев (круглые даты рождения, свадьбы) – 1 день;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- родителям, в связи с проходами детей в армию – 2 дня;
- родителям детей 1 класса (1 сентября) и выпускного класса – 1 день;
- работникам, в течение года не воспользовавшимся больничным листом по временной нетрудоспособности – 1 день.

3.17. На основании письменного заявления работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- а) опекунам – до 14 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- г) работникам в случаях регистрации брака, рождении ребенка, смерти близких родственников – до 2 календарных дней (чтобы общий период отпуска – оплачиваемый и неоплачиваемый – составлял бы не более 5 дней);
- д) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

- по состоянию здоровья;
- по уходу за тяжело больным;
- по уходу за ребенком;
- в других случаях обусловленных ст. 128 ТК РФ.

#### Раздел 4.

#### Оплата труда.

4.1. Труд работников муниципального учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов», как бюджетной некоммерче-

ской организации социальной сферы оплачивается повременно, на основе должностных окладов, в соответствии с приложением № 8 к Постановлению Администрации района от 01.11.2008 года № 923.

4.2. Труд работников социально-реабилитационных отделений №№ 1, 2, 3 оплачивается на основе штатных расписаний или по таблице заменяемости, ежегодно издаваемых приказом директора Центра по согласованию с органом первичной профсоюзной организации. Кроме того, работникам выплачиваются стимулирующие надбавки за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также доплаты и надбавки за увеличение объема выполняемых работ (приложение 5).

4.3. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т.п.).

4.4. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов (приложение 6).

4.5. Минимальная оплата труда в организации на момент подписания коллективного договора составляет 5824 рубля (ФЗ от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ). Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

4.6. Заработная плата выплачивается 5 и 21 числа каждого месяца в кассе МУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» или по желанию работника перечисляется на пластиковые карты и лицевые счета Зерноградского ОСБ № 1824/047. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным группам (Постановление Администрации района № 923 от 01.11.2008 г) и проиндексированы на  $K = 1,079$  в соответствии Постановлением Администрации Егорлыкского района от 11.05.11 г. № 48.

4.6.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

№	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		Социальный работник	4464

4.6.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

№	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	I квалификационный уровень	Специалист по социальной работе	5160

4.6.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		Заведующий отделением (социальной службой) <*>	6573

<\*> Для должностей, по которым в соответствии с требованиями к квалификации необходимо наличие медицинского образования, должностной оклад устанавливается в соответствии с условиями оплаты труда работников областных государственных учреждений здравоохранения.

4.7. Специалистам, служащим, руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за квалификацию;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0 устанавливается работнику руководителем учреждения по критериям оценки сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, с учетом уровня его профессиональной подготовленности.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию устанавливается:

- социальным работникам, имеющим, высшее профессиональное образование - 15%
- специалистам по социальной работе, имеющим высшее профессиональное образование (социальное, медицинское, педагогическое, юридическое) - 0,2

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

4.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению за специфику его работы

№ п.п.	Перечень учреждений	Категории работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
1	Учреждения (структурные подразделения), расположенные в сельских населенных пунктах.	Руководителям, специалистам, социальным работникам, имеющим среднее профессиональное и высшее образование	0.25

Повышающий коэффициент не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.9. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Егорлыкского района № 923 от 01.11.2008г. работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.9.2. Перечень должностей работников учреждений социального обслуживания населения, их структурных подразделений, работа в которых дает право на установление доплаты за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда в размере 15 процентов должностного оклада (ставка заработной платы):

Должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала всех наименований, руководителей, специалистов, служащих и рабочих, обслуживающих и работающих с контингентом учреждений.

4.9.3. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной ГУ «Областная лаборатория государственной экспертизы условий труда» при Министерстве труда и социального развития Ростовской области на основании договора № 1153 от 15.01.2008г. доплата работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда установлена в следующих размерах:

- рабочие пищеблоков (повар, кухонный рабочий) - 4-8%;
- рабочие прачечных (машинист по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик) - 4-8%;
- рабочие котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник) - без доплаты;



- рабочие водопроводно-канализационной и энергетической службы (слесарь-сантехник, аппаратчик химводоочистки, машинист насосной установки, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования) - 4%;

- рабочие хозяйственной службы (газосварщик, электрогазосварщик) - без доплаты;

- программисты, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин (работа за дисплеями электронно-вычислительных машин) - без доплаты.

Заведующим структурными подразделениями и социальным работникам отделений социального обслуживания при наличии вакансий, разрешается, с личного письменного согласия самих работников и по согласованию с профсоюзным органом, выполнение, наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ (ст. 151 ТК РФ), в пределах установленной для его основной работы, продолжительности рабочего времени, за счет уплотнения своих обязанностей, увеличения производительности труда (профессионализм, навыки, творчество).

Работникам за выполнение таких обязанностей производится доплата в каждой конкретной ситуации по конкретно выполненному объему работ.

Размеры доплат, при совмещении профессий (должностей) специалистами Аппарата, работниками других профессий за счет интенсивности работы в течение рабочего дня или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ), до 50% должностного оклада.

При выполнении работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная) первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, последующие не менее, чем в двойном размере. Выходные и праздничные дни оплачиваются не менее, чем в двойном размере (ст. ст. 152-153 Трудового кодекса РФ).

Для дополнительного стимулирования труда работников Центра Работодатель и по согласованию с профсоюзным комитетом в летний период обязуется предоставить 5 рабочих дополнительно оплачиваемых дней отдыха для социальных работников и их детей в курортной зоне Ростовской области, Краснодарского края.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный настоящей статьёй срок выплачивать не оспариваемую им сумму (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

Работнику выплачиваются отпускные за 3 дня до начала отпуска.

4.10. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях социального обслуживания населения, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, за год).

4.10.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.10.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

4.10.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 %, 2-й класс — в размере 10% ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Работникам, занимаемым по совместительству штатные должности, повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) выплачивается в порядке и на условиях предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанные периоды.

4.10.6. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.10.7 Система показателей и условия премирования работников оговорены в «Положении о премировании работников муниципального бюджетного учреждения Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста»

та и инвалидов», утвержденном директором Центра с учетом мнения представительного органа работников (приложение № 7).

4.10.8. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Министерством труда и социального развития Ростовской области.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений являются:

- своевременное и в полном объеме освоение бюджетных ассигнований;
- отсутствие необоснованных остатков на счетах учреждений;
- отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности;
- выполнение плана койко-дней;
- отсутствие обоснованных жалоб от обслуживаемых и работников учреждений;
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда;
- укрепление материально-технической базы.

При определении показателей и условий премирования руководителей среднего звена и других работников Центра следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.10.9. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств, за каждый отчетный период (месяц, квартал, год).

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

4.10.10. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

В Положении об оплате труда предусматривается перечень повышающих коэффициентов стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы), устанавливаемых за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.10.11 Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

## Раздел 5.

### Охрана труда.

Муниципальное бюджетное учреждение Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

Работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» области обязуется:

1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных и утвержденных ежегодным планом мероприятий по охране труда.

2. Осуществлять финансирование мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

3. Проводить аттестацию рабочих мест: 2012 – 2013 г.г. – 600 т. руб.

4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда

2012 г. – 10 т. руб.

2013 г. – 12 т. руб.

2014 г. – 15 т. руб.

5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр

2012 г. – 190 т. руб.

2013 г. – 210 т. руб.

2014 г. – 230 т. руб.

7. Обеспечить:

- из объемов субвенций областного бюджета своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение 8);

2012 г. – 1 млн. руб.

2013 г. – 1,2 млн. руб.

2014 г. – 1,5 млн. руб.

- из объемов субвенций областного бюджета своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню (приложение 9);

2012 г. – 130 т. руб.

2013 г. – 150 т. руб.

2014 г. – 170 т. руб.

- выдачу транспортных средств (велосипедов) при наличии финансовых средств от доходов предпринимательской и иной приносящий доход деятельности (платные услуги) МБУ ЕР «ЦСОГПВ и И» работникам, направляемых для выполнения работ;

2012 г. – 250 т. руб.

2013 г. – 300 т. руб.

2014 г. – 350 т. руб.

9. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

10. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

Работодатель:

11. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организует контроль за выполнением плана выполнения мероприятий по охране труда, состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

12. Рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях.

13. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей. О каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

## РАЗДЕЛ 6.

### Гарантии, компенсации работникам и социальное развитие коллектива.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области, в т. ч. в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- других случаях, предусмотренных действующим законодательством

6.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

6.3. Обеспечить работу медицинских сестер для оказания первой помощи работникам учреждения, систематическое пополнение аптек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

6.5. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

6.6. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.7. Выделять транспортные средства работникам организации для хозяйственно-бытовых нужд бесплатно.

6.8. Выделять средства на выплату единовременных пособий в размере:

- в честь юбилейных дат – 500 руб. (50 лет; 55лет (мужчинам); 60 лет (женщинам) и т.д.);

- в связи с выходом на пенсию - 1000 руб. (55 лет женщинам; 60 лет мужчинам)

## Раздел 7.

### Гарантии и обязательства деятельности профсоюзного комитета

7. 1. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

1.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

1.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

1.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, и пункту 5 статьи 81 ТК РФ

проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

1.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

1.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из всех видов заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

1.6. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

1.7. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

1.8. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ

с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома и течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

1.9. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам оплаты труда, премирования и социально-экономического развития учреждения.

1.10. Членов профкома включать в состав Советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионную и других.

1.11. С учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (Приложения № 6,7) (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление оплаты за расширение зоны обслуживания
- установления размера доплат за совмещение профессий (должностей)
- установления размера персональных повышающих коэффициентов
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

1.12. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

1.13. Предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

1.14. Содействовать деятельности профсоюзной организации учреждения и укреплению ее численности.

1.15. Предоставлять возможность профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

1.16. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.



Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

2.2. Совместно с представителем работодателя (директором, заведующей) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

2.3. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, в установленном законодательством порядке.

2.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

2.5. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

2.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

2.8. Организовывать учебу профсоюзного актива.

2.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

2.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

2.11. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

2.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, в серьезных материальных затруднениях, согласно сметы расходов профсоюзных средств.

2.13. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением охраны труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- соблюдением порядка проведения аттестации работников;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;

- выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

2.14. заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

2.15. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководством учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

2.16. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

2.17. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

2.18. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

2.19. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.20. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

2.21. Осуществлять поощрение профсоюзного актива за эффективную общественную работу.

## Раздел 9.

### Заключительные положения.

9.1 Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется:

Двусторонней комиссией

- со стороны работников – комиссией представителей работников, участвующих в коллективных переговорах

- со стороны работодателя – руководителем учреждения или его представителем, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.3 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4 Работодатель, в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке, обязуется ежегодно информировать Профорганизацию пред-

ставительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Ежегодно подводить итоги выполнения обязательств.

9.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

9.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

9.7. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

До истечения срока Договора вступить в переговорный процесс до 01.01.2015г.


В книге

проиндексировано 87 листов

пронумеровано 87 листов

*(фактически слич.).*

Директор МБУ ЕР «ЦСОГПВииИ»

  
А. Н. Ефимова

Председатель Профсоюзной организации

  
  
Л. А. Ракицынская

Председатель Профсоюзной  
организации

Л.А. Ракитянская Ракитянская Л.А.

«26» октября 2014г.

Директор МБУЕР «ЦСОГПВиИ

А.Н. Ефимова Ефимова А.Н.

«20» октября 2014г.

### Дополнительное соглашение

К коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения  
Егорлыкского района «Центр социального обслуживания граждан пожилого  
возраста и инвалидов» на 2012-2015 г.

Принято представителями работников  
трудоустроенного коллектива

«17» октября 2014г.

Протокол № 2

1. В связи с принятием Федеральных законов от 28.12.2013г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях», №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и изменений и дополнений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и союзом работодателей Ростовской области на 2014-2016 годы внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1.1. Разделе 5. пункт 13, абзац 1 слова « аттестация рабочих мест по условиям труда» заменить словами «специальной оценке условий труда».

1.2. Раздел 6 дополнить следующими пунктами:

6.9. Направлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ по Ростовской области сканированные образцы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда РФ по Ростовской области по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком, разработанным Отделением Пенсионного фонда РФ по Ростовской области.

6.10. Направлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ по Ростовской области документы по назначению пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.