

ОГЛАВЛЕНИЕ

**Раздел 1. Стр.**

Общие положения 2-6

**Раздел 2.**

Трудовой договор. Обеспечение занятости 6-7

**Раздел 3.**

Время труда и отдыха 7-9

**Раздел 4.**

Оплата и нормирование труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты 9-10

**Раздел 5.**

Условия и охрана труда 10-11

**Раздел 6.**

Заключительные положения 11

**РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор разработан с учетом действующего законодательства о труде, Трудового кодекса РФ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУСО «Центр социальной помощи семье и детым Трубчевского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

В случае изменения законодательных норм, хозяйственного и финансового состояния учреждения, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить, после переговоров в коллективный договор соответствующие изменения или дополнения протокольно через соответствующую комиссию или на собрании коллектива работников, по инициативе любой из сторон.

**1.1. Стороны договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Брянской области «Центр социальной помощи семье и детям Трубчевского района»** в лице директора Власовой Елены Васильевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и **работники учреждения** в лице их полномочного представителя Канаевой Елены Григорьевны с другой стороны.

**1.2. Предмет договора**

1.2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением и других вопросах определенных сторонами (ст.41 ТК).

1.2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст.41 ТК).

1.2.3. В случае пересмотра норм законодательством в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, расторжении трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании и т.п.) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.2.6. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

**1.3. Права и обязанности сторон коллективного договора**

1.3.1. Права и обязанности работодателя

Р а б о т о д а т е л ь и м е е т п р а в о:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать договоры;

поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и трудовым договором;

принимать локальные нормативные акты.

Р а б о т о д а т е л ь о б я з а н:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора,

уплачивать штрафы, наложенные за нарушении законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, коллективным договором и иных случаях;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3.2. Основные права и обязанности работников (ст.21 ТК)

Р а б о т н и к и м е е т п р а в о н а:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым договором РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

участие в управлении учреждением и предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

решение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного работнику, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке,

установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Р а б о т н и к о б я з а н:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

П р е д с т а в и т е л ь р а б о т н и к о в о б я з а н:

способствовать устойчивой деятельности учреждения по социальной защите населения;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное выполнение трудовых обязанностей;

добиваться улучшения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других нормативных актов.

**1.4. Сфера действия договора**

1.4.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет (ст.43 ТК).

1.4.2.Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4.3. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников (ст.68 ТК) в течение 3 дней после их приема на работу.

**1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым, тарифным и другими соглашениями**

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ,

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.5.2. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

**РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР,**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный договор) сроком не более чем на 5 лет, ст.58 Трудового кодекса.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечить условия труда в соответствии с данным коллективным договором (ст.56 ТК).

2.4. Стороны договорились, что при сокращении численности штата преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 ТК) при равной производительности труда и квалификации имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев,

-лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком,

-работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание,

-инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите отечества,

-работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в том же учреждении, соответствующую квалификации работника.

2.6. О Предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращении численности 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 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (п.9 ст. 180 ТК РФ).

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 ст. 181 ТК, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, определенных настоящим коллективным договором (ст. 196 ТК).

2.9. При ликвидации учреждения или сокращении штатов уведомить ГУ центр занятости населения Трубчевского района не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий (Закон РФ «О занятости населения» от 19.04.1991 г. гл.5 ст.25 п. 2).

**РАЗДЕЛ 3. ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю (для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения).

Продолжительность рабочего времени лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращается на 4 часа в неделю в порядке, установленном Правительством РФ, и не может превышать 36 часов в неделю.

Продолжительность педагогической работы в ГБУСО «Центр социальной помощи семье и детям Трубчевского района» составляет 30 часов в неделю – для воспитателей; 36 часов – для социального педагога; тренера преподавателя АФК; педагога-психолога; 20 часов – для учителя-логопеда; 18 часов – для педагога дополнительного образования; 24 часа – для музыкального руководителя (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений). Для медицинских работников продолжительность рабочего времени составляет 39 часов в неделю (ст. 350 ТК).

Продолжительность еженедельной работы не может превышать норм, установленных ст.94 ТК.

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего

трудового распорядка.

3.5.Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается в субботу.

3.6. Работодатель представляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК). Удлинённый основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней – социальному педагогу, воспитателю, учителю-логопеду, педагогу дополнительного образования, тренеру-преподавателю АФК, педагогу-психологу, музыкальному руководителю; 42 календарных дня – медицинским работникам (Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, Федеральный закон от 22.08.2004 г. « 122-ФЗ).

3.7.В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст.121 ТК.

3.8.Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении, а по согласованию сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения полномочного представителя работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК).

3.10. Работодатель предоставляет: дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 рабочих дней – поварам, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (ст.117 ТК РФ, Постановление правительства РФ № 870 от 20.11.08 г.), дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней – директору, главному бухгалтеру, заместителю директора; 5 календарных дней - заведующим отделениями (ст. 119 ТК РФ).

3.11. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;

- работникам в случае регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней;

и другим причинам (ст.128 ТК) на срок, установленный соглашением сторон в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- для проводов детей в армию – 2 дня;

- для празднования юбилея (50, 55, 60 лет) – 1 день;

-для ликвидации аварии в доме – 2 дня;

- имеющим ребенка-инвалида до 18 лет – 14 календарных дней (ст.263 ТК).

3.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК).

3.13. Работодатель предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет. Дополнительные дни предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну) по его заявлению и оформляются приказом администрации учреждения на основании справки органов

социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Постановление от 4 апреля 2000 года «О порядке предоставлении и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами».

3.15. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

**РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА,**

**ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. Оплата труда всех категорий работников осуществляется на основе «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Брянской области, утвержденного постановлением администрации Брянской области № 1013 от 08.10.2010 года.

4.2. Оплата медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников – с разрядом, предусмотренным для этих категорий работников.

4.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме – рублях.

4.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК).

4.5. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождении от своей основной работы производятся доплаты (ст.151. ТК),

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

Выполнение дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) осуществляется в основное рабочее время. На должность при совмещении профессий (должностей) работник не назначается, а приказом руководителя на него возлагаются обязанности работника по вакантной должности с указанием размера доплаты за эту работу.

4.6.Зарботная плата выплачивается два раза в месяц в сроки указанные в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.7. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы в соответствии со ст.168 ТК. При этом размеры возмещения не могут быть ниже тех, которые установлены Правительством РФ для бюджетных организаций.

4.8. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК).

4.9. Работодатель обязуется бесплатно и беспрепятственно по письменному

заявлению работника перечислять заработную плату (или ее часть) на указанные в заявлении счета в банках.

4.10. Выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора производится в соответствии со ст. 178 ТК.

4.11. Стороны договорились, что лиц, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель поощряет на основании ст.191 ТК.

4.12. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Случаи непредусмотренные законодательством закрепляются в коллективном договоре (ст. 234 ТК).

**РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрить современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

5.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве рабочих, руководящих и инженерно-технических работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.212, ст.225 ТК).

5.4. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требование охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст.212 ТК).

5.5. 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.

5.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.7. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ним среднего заработка на время прохождения медосмотра (Приказ Минздравмедпрома России № 90 от 14 марта 1996 года и

Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 декабря 1996 года № 405).

Контингенты работников, подлежащих предварительным и периодическим осмотрам, определяются центрами Госсанэпиднадзора совместно с работодателем и полномочным представителем.

5.8. Производить расследование и учет несчастных случаев на производстве (ст. 227 ТК).

5.9. Обеспечивать условия и охрану труда женщин.

5.10. Совместно с представителем трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.11. Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК.

5.12. Работодатель назначает приказом по учреждению ответственного по охране труда и оказывает ему необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на него обязанностей.

5.13. Ответственный по охране труда постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвует в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добивается возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

**РАЗДЕЛ 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).

6.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

6.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок не более 3 дней в течение года.

6.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

6.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

6.6. При осуществлении контроля стороны обязуются представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

6.7. Стороны отчитываются на общем собрании (конференции) работников о выполнении условий коллективного договора (не реже 1 раза в год).