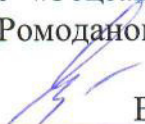


Председатель
первичной профсоюзной организации
ГКУ «Соцзащита населения
по Ромодановскому району РМ»


_____ Е.А.Ямашкина

Директор
Государственного казенного
учреждения «Социальная защита
населения по Ромодановскому району
Республики Мордовия


_____ Н.В.Хомякова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения
«Социальная защита населения по Ромодановскому району
Республики Мордовия»
на 2018-2021 годы

Утвержден на собрании работников
« 03 » мая 2018 г.


Коллективный договор зарегистрирован

« 04 » 05 2018 г.

Рег.№ _____

4





Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Ромодановскому району Республики Мордовия» (далее по тексту «Работники», в лице их представителя – Председателя первичной профсоюзной организации — Ямашкиной Екатерины Александровны (далее по тексту: Профком);
- работодатель Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Ромодановскому району Республики Мордовия», в лице Директора Хомяковой Натальи Владимировны (далее по тексту «Работодатель»).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);
- Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральных законов от 12.01.1996 №10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, от 30 мая 1996г. №122-3 Республики Мордовия «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту – РМ).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон. (ст.40 ТК).

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, Соглашением между Федерацией профсоюзов РМ, территориальным соглашением, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД (ст.41 ТК)

1.5. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам учреждения.

1.6. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания и действует по 03 мая 2021 года.

1.7. Положения настоящего КД распространяются на всех работников Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Ромодановскому району Республики Мордовия» и обязательны для выполнения работодателем, профкомом и работниками.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей комиссией по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

1.9. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, а также информирует работников о выполнении КД на собраниях.

1.10. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия организации, расторжения договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования организации;

- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;

- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения в Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Ромодановскому району Республики Мордовия» регулируются:

- трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Ромодановскому району Республики Мордовия»

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

2.3. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.4. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК).

2.5. Для мужчин обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, для женщин учреждения устанавливается скользящий график работы - время начало с 8.30-и окончание работы 17.30, но продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочие дни: понедельник-пятница, выходные дни: суббота, воскресенье; обед с 13.00 -14.00.

2.6. Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК и не должна превышать 120 часов в год, а для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, а также учесть мнение выборного профсоюзного органа.

2.7. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором.

2.8. В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатели:

- предоставляют гарантии и компенсации высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не менее, чем за 3 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст.179 ТК:

а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 3-х летнего возраста;

б) лицам предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;

в) проработавшим в организации 15 лет.

2.9. Увольнение работников, членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст. 81 производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.10. Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- работникам по трудовому договору – 28 календарных дней.

- работникам — инвалидам (любой группы) — 30 календарных дней (часть пятая ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-Ф).

2.11. В соответствии с постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 декабря 2003 года №545 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета Республики Мордовия» за ненормированный рабочий день сотрудникам учреждения устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

-заместителю директора

- 4 дня

- главному бухгалтеру	- 4 дня
- инспектору по кадрам, юрисконсульту 2 категории	- 3 дня
- заведующим службой	- 3 дня
- водителю хозяйственной службы	- 3 дня
- бухгалтеру 2 категории	- 3 дня
- специалистам по социальной работе	- 3 дня
- психологу	- 3 дня

2.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным отпуском за выслугу лет.

2.13. Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации сверх вышеуказанных нормативов и не могут быть менее 3-х календарных дней.

2.14. Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.15. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Ромодановскому району Республики Мордовия» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

- в связи с вступлением в брак (близкие родственники – сын, дочь) — 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- в связи со смертью родственников, друзей - 1 календарный день;
- проведение поминальных дней близких родственников (9 и 40 дней) — 1 календарный день;
- родителям детей учащихся в 4-ом, 9- ом, 11-ом классах (последний школьный звонок) — 1 календарный день;
- родителям 1 сентября для сопровождения ребенка в школу (1 класс) - 1 календарный день.
- день рождения — 1 календарный день;
- в связи с вступлением в брак (брат, сестра) — 1 календарный день;
- серьезная авария в квартире - 1 календарный день;

2.16. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.17. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может соединяться с дополнительными отпусками или предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

2.18. Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 3 дней до начала указанного отпуска.

2.19. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя может

предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

- работающим – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. В Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Ромодановскому району Республики Мордовия» устанавливается безналичная система оплаты труда.

3.2. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении соответствующей сферы деятельности в % от базового должностного оклада в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет -10;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 20;

при выслуге лет свыше 5 лет — 30.

3.3. В Государственном казенном учреждении «Социальная защита населения по Ромодановскому району Республики Мордовия» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.4. Работодатель обязуется:

- установить форму расчетного листка с учетом мнения профкома;
- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором
- в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты

3.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата аванса осуществляется 23 числа текущего месяца, заработной платы за вторую половину месяца — 07 числа следующего месяца.

3.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть восьмая ст. 136 ТК РФ).

Раздел 4. Охрана труда и здоровья

4.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, обеспечивать санитарно-гигиенические условия для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по улучшению и охране труда.

4.2. Работодатель обязан, систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске

повреждения здоровья. Информация должна включать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

4.3. Работодатель проводит мероприятия по усилению пожарной безопасности и обеспечивает помещения соответствующим противопожарным инвентарем

4.4. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное ежегодное проведение диспансеризации работников.

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

4.6. Профком с учетом финансовых возможностей осуществляет подготовку и проведение не менее двух массовых оздоровительных мероприятий в год (день здоровья или поездка на природу)

4.7. Профком обязан организовать работу делегатов по проверке соблюдения режима заболевших и оказания им товарищеской помощи на дому и при стационарном лечении.

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

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

4.9. Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа (вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте, периодического, повторного, внепланового инструктажа).

Раздел. 5 Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения.

5.2. Работникам учреждения, занятым в сфере предоставления социальных услуг устанавливается выплата материальной помощи.

5.3. Материальная помощь оказывается за счет фонда оплаты труда в размере до двух базовых окладов на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

По заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в течение календарного года независимо от ухода работника в отпуск.

В пределах фонда оплаты труда работникам может быть установлена материальная поддержка.

Материальная поддержка работникам может быть оказана в размере до одного базового оклада в случаях:

к юбилею (50, 55, 60 лет);

выходу на пенсию работника;

при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия;

работникам, находящимся в сложной жизненной (материальной) ситуации;

вступления в брак;

рождения ребенка;

смерти члена семьи работника, а также других членов семьи совместно проживающих с работником (в случае смерти самого работника материальная поддержка выдается одному из членов его семьи);

болезни работника или его близких (родителей, детей, мужа, жены);

стихийного бедствия, пожара, сложных медицинских операций и других уважительных причин.

Решение о назначении работникам дополнительных выплат и их размерах принимает руководитель учреждения и оформляется приказом.

Директору учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа Министра социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия.

5.4. Работодатель обязуется компенсировать затраты на проезд работникам, в случае направления в служебную командировку возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами РФ и РМ.

Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

6.1. способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

6.2. Представительствовать от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации (ст.29 ТК)

6.3. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД (ст.41 ТК).

6.4. Представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.

6.5. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.

6.6. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

6.7. Вести консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД.

6.8. За счет средств профсоюзного комитета работникам учреждения которые состоят в профсоюзе не менее 6 месяцев организовать покупку подарков к праздникам (Новый год, 8 Марта, 23 Февраля, «День социального работника»).

Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 ФЗ о профсоюзах)

- содействия их занятости (ст.370 ТК)

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением

- соблюдения законодательства о труде

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

7.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие профорганизации, профкому в их деятельности.

7.4. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации (ст.377 ТК)


Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1 Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД.

8.2 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.378 ТК РФ).

Директор



Н.В.Хомякова

Председатель профкома



Е.А.Ямашкина