

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании работников ГБУ "Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Кулебаки"

(наименование организации)

Протокол № 15 от «13» ноября 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
"Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов
городского округа город Кулебаки"

(НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социальной политике Нижегородской области

«13» декабря 2018 г. № 1130(сз)/18-КД
Кулебаки, 2018 г.

Раздел 1

Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Государственное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Кулебаки» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя:

директора Мысляковой Валентины Павловны, именуемой далее «Работодатель»

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителя:

председателя профкома Ключиной Марины Александровны, именуемой в дальнейшем «Профком»

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области от 27.04.1999 г. № 40-З «О социальном партнерстве» (с изменениями на 25.12.2017 г.), постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. N 467 "Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области" (с изменениями), Уставом учреждения.

3. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

5. Данный коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Кулебаки» (далее – Учреждение) и его структурных подразделений. Действие коллективного договора распространяется и на работников Учреждения, не являющихся членами профсоюзной организации, но уполномочивших профсоюз в соответствии со ст.30 Трудового Кодекса представлять их интересы в коллективных переговорах. Причем это никак не связано с уплатой лицам, не состоящими в профсоюзе, каких-либо взносов или платежей.

6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его выполнением и ответственности за его нарушение.

8. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды и др.).

9. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторон **на срок 3 года** и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течении 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2.

Взаимные обязательства сторон, заключивших коллективный договор

Работодатель:

1. Соблюдает законы и иные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2. Обеспечивает создание условий для разрешения возникших разногласий по выполнению обязательств коллективного договора.

3. Организует труд работников учреждения и обеспечивает финансово-экономическую деятельность Центра с целью осуществления эффективной работы учреждения.

4. Обеспечивает работникам оплату труда, условия труда, отвечающие требованиям санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, безопасности труда, предоставление льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором.

5. Осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

6. Исполнять другие обязательства, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

7. Администрация Центра ежеквартально информирует трудовой коллектив на собраниях:

- о ближайших перспективах, планах;
- о кадровых перемещениях, изменениях структуры управления Центра, условиях оплаты и организации труда;
- о других вопросах хозяйственной деятельности организации.

Профком:

1. Способствует успешному решению поставленных задач в сфере социально – трудовых отношений Работников и Работодателя;

2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсации, льгот и преимуществ, а так же по другим социально-трудовым вопросам.

3. Признает свою ответственность за достижение общих целей, сотрудничает с работодателем в их реализации.

4. Обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного исполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшения трудовой дисциплины.

5. Осуществляет ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени Работников.

6. Осуществляет защиту интересов работников перед работодателем и предоставляет интересы работников в судебных органах.

7. Проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Стороны договорились:

1. Обеспечивать поддержку Конституционного строя и соблюдение Конституции Российской Федерации, реализации федеральных, областных законов и других нормативных правовых актов.

2. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением режима труда и отдыха в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставлением социальных гарантий работникам.

3. Контролировать в учреждении соблюдение законодательства о труде, об охране труда, соглашений, данного коллективного договора и других законодательных актов.

4. Разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

5. Работодатель и профком отчитываются один раз в год о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников.

Раздел 3 Трудовые отношения

1. Коллективный договор является основой при заключении трудовых договоров с работниками организации.

2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором

3. Трудовые соглашения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством.

4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими нормативными актами.

5. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у Работодателя.

6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, размер льгот и компенсаций, режим и продолжительность рабочего времени и др.

7. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, для руководителей и их заместителей, главных

бухгалтеров – не более 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

8. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течении 3-х дней).

9. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, необусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 73, ст.74 Трудового кодекса РФ).

10. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством, а так же отраслевым, областным, тарифным соглашениями, настоящим коллективным договором.

11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством и с учетом мотивирования мнения профкома

12. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.

13. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

Раздел 4

Рабочее время и время отдыха

Работодатель:

1. Обеспечивает продолжительность рабочего времени не более 40-часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором Центра по согласованию с Профкомом (ст. 94 ТК РФ).

2. Не допускает привлечение работников к сверхурочным работам более 4 часов для работника в течение двух дней подряд – 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3. По согласованию между работниками и работодателем устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- родителю, имеющему ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени, продолжительностью ежегодного отпуска сохраняется как при полной рабочей смене (ст. 93 ТК РФ).

4. Для работников до 18 лет и кормящих матерей (до 1,5 лет) устанавливается сокращенный рабочий день на 1 час с доплатой до полной продолжительности ежедневного рабочего дня (8 часов).

Работников до восемнадцати лет и матерей, имеющих детей до 1.5 лет:

- не направляет в служебные командировки;
- не привлекает к сверхурочной работе;
- не привлекает к работе в выходные и праздничные дни.

5. Всем работникам предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, продолжительностью 28 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

5.1. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.2. Предоставляет, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день работникам по следующим должностям (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- директор	5 календарных дней;
- главный бухгалтер	4 календарных дней;
- заместитель директора	4 календарных дней;
- бухгалтер	3 календарных дня;
- заведующая отделением	3 календарных дня;
-специалист по кадрам	3 календарных дня;
- водитель	3 календарных дня;

Пункт 5.2. Раздела 4 вступает в силу с 01.01.2019 г.

5.3. За две недели до наступающего нового года утверждает и доводит до сведения всех работников график ежегодных очередных отпусков, согласованный с профкомом (ст. 123 ТК РФ).

6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращает на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

7. Предоставляет работникам на следующий день после возвращения из командировки полдня для отдыха.

8. 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, кроме случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

9. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно) (ст.152 ТК РФ).

Профком:

Частично оплачивает за счет профсоюзных средств одно - двух дневные коллективные путевки на выходные дни.

Стороны договорились:

1. Проводить ежегодно спортивно-оздоровительные мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и повышения работоспособности работников Центра.

2. Проводить ежегодно культурные мероприятия, в том числе празднование профессионального праздника – День социального работника (8 июня).

Раздел 5**Оплата труда и социальные гарантии****Подраздел 5.1.*****Оплата труда и социальные гарантии из Фонда оплаты труда*****Работодатель:**

1. Определяет порядок и условия оплаты труда в соответствии с ТК РФ, постановлением правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области», Положением об оплате труда работников ГБУ "Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Кулебаки".

1.1. Определяет заработную плату работника исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- повышающих коэффициентов, применяемых к размерам минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.2. Применяет повышающий коэффициент к должностным окладам, ставке заработной платы следующим работникам Учреждения:

1.2.1. Работникам Учреждения, замещающим должности руководителей структурных подразделений, медицинских работников, специалистов и служащих, постоянно работающим на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования в размере 1,25.

1.2.2. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации Работникам, замещающим должности, относящиеся к медицинскому персоналу:

- II квалификационной категории в размере 3% должностного оклада, ставки заработной платы;
- I квалификационной категории 7% должностного оклада, ставки заработной платы;
- высшей квалификационной категории 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

В результате применения повышения, указанного в пунктах 1.2.1., 1.2.2. образуется новый повышенный должностной оклад, ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждений, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производит пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Оплату труда лиц, работающих по совместительству, производит пропорционально отработанному времени.

2. Устанавливает следующие выплаты компенсационного характера:

1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера.

1.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.2 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):

1.2.1 при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора в следующих размерах:

а) социальным и медицинским работникам отделений социально-бытового и социально-медицинского обслуживания на дому пропорционально части должностного оклада, ставки заработной платы, приходящегося на количество обслуживаемых человек

б) всем остальным работникам Учреждения в размере до 80% должностного оклада, ставки заработной платы по совмещаемой профессии.

1.2.2 оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам организаций социального обслуживания устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

1.4 Выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 % от должностного оклада, ставки заработной платы

В учреждении с учетом мнения представительного органа работников разрабатывается локальный нормативный акт, содержащий список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты, на основании рекомендуемого перечня должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утвержденного министерством социальной политики Нижегородской области.

1.5 Выплата в размере 10% должностного оклада специалистам по социальной работе на основании приказа директора Учреждения за работу с наиболее сложными категориями населения, в т.ч. с лицами, страдающими психическими заболеваниями, и, вернувшимися из мест лишения свободы.

3. Устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера из Фонда оплаты труда согласно Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников Учреждения с учетом критериев и показателей результативности работы, по каждой должности (группе должностей), утвержденных приказом руководителя Учреждения с учетом профсоюзного мнения.

3.1. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях в размере:

- 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы – при стаже непрерывной работы свыше 3-х лет;
- 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы – при стаже непрерывной работы свыше 5-ти лет.

Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно за счет средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения. Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа не-прерывной работы.

3.2. Выплата за качество является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

3.2.1 Выплата за классность водителям автомобилей всех типов относится к выплате за качество и устанавливается в следующих размерах:

- первый класс - 25 процентов,
 - второй класс - 10 процентов ставки заработной платы
- за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим)

3.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнение особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

3.4. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом их личного вклада.

3.5. Премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными датами устанавливаются при условии выполнения показателей эффективности работы (в соответствии с Положением об оплате труда работников организации социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467).

3.5.1 Премиальные выплаты в связи с юбилейными датами устанавливаются работникам Учреждения по итогам работы за последние 12 месяцев, предшествующие юбилейной дате.

Юбилейными датами для работников Учреждения считаются 50 лет, 60 лет.

Максимальный размер премиальной выплаты в связи с юбилейной датой – до 100 процентов должностного оклада.

3.5.2 Премиальные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются работникам Учреждения по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующий за отчетным.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации. Профессиональными праздниками в системе социальной защиты населения считается день социального работника. Премиальные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональными

праздниками размером не ограничены и определяются исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

4. Оказывает материальную помощь из Фонда оплаты труда работникам Учреждения к отпуску с целью снижения заболеваемости и повышения работоспособности работников в размере до 1-го должностного оклада, ставки заработной платы.

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем Учреждения на основании личного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения при наличии Фонда оплаты труда.

5. Выплачивает заработную плату 2 раза в месяц (не позднее: аванс 17-го числа, окончательный расчет 2-го числа). Перечисление заработной платы осуществляет на банковские карты или через кассу Учреждения.

5.1. Расчет заработной платы, начисляемой работникам, производит на ЭВМ в программе «1С: Предприятие-Зарплата+Кадры» с выдачей на руки работнику расчетного листа, по форме, установленной Учетной политикой по Учреждению. Расчетный лист содержит следующую информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.2. Расчет среднего дневного заработка работника исходит из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени для оплаты:

- очередных отпусков: за двенадцать месяцев, предшествующих моменту выплат.

- пособий по временной нетрудоспособности и родам: за 2 календарных года, предшествующих моменту выплат.

- компенсаций за неиспользованный отпуск: согласно ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Повышение оплаты труда работников Учреждения производит в соответствии с Постановлениями Правительства Нижегородской области.

Подраздел 5.2.

Социальные гарантии из средств за предоставление дополнительных услуг и за предоставление услуг при осуществлении предпринимательской деятельности

Работодатель:

1. Может выделять **премию** работникам Центра:

1.1. В связи с праздничными датами: День защитника Отечества, 8-ое Марта, Праздник весны и труда, День Победы, Профессиональные праздники, День народного Единства, Новый год и т.д.

1.2. По итогам работы в течение года.

1.3. За участие в различных конкурсах профессионального мастерства, семинарах, способствующих повышению квалификации работников.

1.4. За выполнение особо важных поручений.

1.5. При награждении работников грамотами, благодарственными письмами и наградами учреждения и вышестоящих ведомств.

1. 6. Премия из средств за предоставление дополнительных услуг и за предоставление услуг при осуществлении предпринимательской деятельности предельными размерами не ограничивается.

2. Может оказывать работникам **материальную помощь**:

2.1. В связи с трудной жизненной ситуацией, с которой они не могут справиться самостоятельно до 1-го должностного оклада, ставки заработной платы;

2.2. На лечение работника, супруг(а) или детей - до 1-го должностного оклада, ставки заработной платы;

2.3. Работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожар, наводнение), - до 2-х должностных окладов, ставок заработной платы;

2.4. На торжественные мероприятия:

2.4.1. Юбилейные даты работников (25, 30, 40, 50, 60, 70), проработавших в Учреждении:

- более 3-х лет в размере 500 рублей;

- более 5-ти лет в размере 800 рублей.

2.4.2. Выход работника на пенсию (мужчины – 65 лет) в размере 2000 рублей.

2.4.3. Бракосочетание работника - 1000 рублей.

2.4.4. Рождение ребенка - 1000 рублей.

2.5. В случае смерти:

2.5.1. Близкого родственника (супруг(а), дети) – 8000 рублей;

2.5.2. Работника учреждения (его семье) - до 5000 рублей;

2.5.3. Бывшего работника, проработавшего в Учреждении более 15 лет, и ушедшего на пенсию из Учреждения (его семье) – до 3000 тысяч.

2.6. Работникам хозрасчетного отделения Учреждения к отпуску с целью снижения заболеваемости и повышения работоспособности до 1-го размера среднемесячной заработной платы.

2.7. Материальная помощь выделяется на основании приказа руководителя учреждения.

3. Может выделять денежные средства на мероприятия для работников учреждения до 15000 рублей.

Денежные средства выделяются на основании приказа руководителя учреждения согласно плану проведения мероприятия и смете расходов.

Подраздел 5.3.

Другие социальные гарантии

Работодатель:

1. Устанавливает следующие размеры возмещения командировочных расходов:

- расходы по проезду – в соответствии со стоимостью билета;
- расходы по найму жилого помещения по фактическим расходам, подтвержденным документально, но не более 6000 рублей в сутки;
- суточные – 150 рублей в сутки за каждый день нахождения в командировке без предоставления документов или согласно предъявленных документов, но не более 1000 рублей.

2. Предоставляет оплачиваемый дополнительный отпуск:

2.1. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальных классах – 1 день – 1 сентября;

2.2. Работнику в связи со смертью близких родственников:

- супруг (супруга), дети – 3 дня;
- мать, отец - 1 день.

3. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- до 5 календарных дней в случае бракосочетания, смерти членов семьи;
- до 60 календарных дней в году работающим инвалидам;
- до 14 календарных дней в году работающим пенсионерам по возрасту;
- до 14 календарных дней в году работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- до 14 календарных дней в году одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

4. Работникам Учреждения, сдавшим кровь и ее компоненты, предоставляется день отдыха в день сдачи крови и дополнительный день отдыха. Дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодно оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче

крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5. Обеспечивает за счет средств Учреждения переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации работников Центра с оплатой труда, согласно, действующего законодательства.

6. Предоставляет дополнительные отпуска (ст.173 ТК РФ) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях.

7. Оплачивает работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения, в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно 1 раз в учебном году.

8. Обеспечивает работников, чья профессиональная деятельность связана с разъездами, проездными документами либо предоставляет им денежное возмещение затрат на проезд на общественном транспорте (кроме такси) или денежное возмещение затрат за использование личного автотранспорта в порядке, определяемом Правительством Нижегородской области.

9. Предоставляет возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения работникам учреждения, проживающих в сельской местности или рабочих поселках,

10. Обеспечивает социальных и медицинских работников, занятых предоставлением социальных услуг на дому и социальных работников отделения срочной социальной помощи удостоверениями установленного образца на внеочередное обслуживание медицинскими организациями, находящимися в ведении Нижегородской области.

Профком:

Профсоюзный комитет учреждения выделяет денежные средства работникам:

1. На приобретение ценных подарков:

- к юбилею (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 и т.д.) – 1000 рублей;
- в связи с уходом работника Центра на пенсию - 2000 рублей;
- в связи с бракосочетанием – 2000 рублей;
- в связи с рождением ребенка у работника Центра – 2000 рублей.

2. На посещение работников Центра, находящихся на лечении в стационаре - 400 рублей;

3. В связи со смертью супругов, детей у работников – 2500 рублей.

4. В связи со смертью родителей работников – 1000 рублей.

Стороны договорились:

1. При объективной необходимости сокращения численности на основе консультации с Профкомом разработать меры по снижению ее негативных последствий и обеспечить реализацию следующих мероприятий:

1.1. Предоставить преимущественное право на остановление на работе при сокращении численности штата помимо категорий, предусмотренных ТК РФ:

- работникам из неполных семей;
- работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей или детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, проработавшим в организации более 10 лет;
- работникам, которым осталось до пенсии не более 2-х лет.

1.2. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставлять не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

1.3. Первоочередному сокращению подлежат работники, достигнувшие полного пенсионного возраста (для женщин – 60 лет, мужчин – 65 лет).

2. Применять следующие виды награждения и поощрения работников Центра:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой или благодарственным письмом;
- предоставление к награждению вышестоящими ведомственными наградами.

Раздел 6

Социальное страхование

Работодатель:

1. Перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, Пенсионный фонд, фонд занятости, на обязательное медицинское страхование и страхование работников от несчастного случая и профзаболевания.

2. Для организации отдыха детей работников организации оказывает содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря.

Работодатель и Профком:

Регулярно информируют работников о расходовании средств социального страхования.

Раздел 7

Охрана труда. Медицинское обслуживание

Работодатель:

1. Обеспечивает на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов.
2. Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
3. Проводит вводные, первичные, повторные и внеплановые инструктажи в порядке и в сроки, определенные законодательством Российской Федерации.
4. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда.
5. Обеспечивает проведение государственной экспертизы условий труда в целях оценки:
 - качества проведения аттестации рабочих мест;
 - правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - фактических условий труда работников.
6. Организует в установленные сроки проведение обязательного медицинского осмотра всех работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н.
7. Обеспечивает наличие в Центре медицинской аптечки и поддерживает ее комплектность.

Работник:

1. Выполняет требования законодательства по охране труда, правил или инструкции по охране труда.
2. Немедленно извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а так же о неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.
3. Проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Раздел 8

Обеспечение деятельности профкома

Работодатель:

1. Признает, в соответствии с решением собрания трудового коллектива организации, Профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников организации.

2. Предоставляет по предварительной заявке профсоюзному комитету транспорт для проведения общественных мероприятий, в случае необходимости и возможности.

3. Сохраняет заработную плату членам выборных профсоюзных органов, неосвобожденным от основной работы, при их участии в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференции, работе выборных органов, а так же при краткосрочной профсоюзной учебе.

4. Разрешает в рабочее время проведение собраний членов профсоюза, но не ранее чем за час до окончания рабочей смены.

5. На основании личных заявлений работников - членов профсоюза отчисляет профсоюзные взносы из заработной платы в размере 1%.

Профком:

Не реже, чем 1 раз в год отчитывается перед членами профсоюза о расходовании взносов.

Раздел 9

Заключительные положения

Стороны договорились:

1. В течение срока действия настоящего Коллективного договора в него могут вносить изменения и дополнения совместным решением директора и профкома, и оформляться в виде приложения к настоящему договору.

Сбор предложений к Коллективному договору осуществляется в течение срока действия настоящего договора и доводится до сведения трудового коллектива.

2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

3. Для подготовки изменений, дополнений или проекта Колдоговора создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает споры, выявляет социально-профессиональные интересы трудящихся, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в колдоговор.

4. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

5. Контроль за выполнением Колдоговора осуществлять регулярно отчетом за полугодие и год.

6. Работодатель и уполномоченные им лица профкома, и лица, входящие в их руководящие органы, за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7. Работодатель направляет настоящий коллективный договор для прохождения уведомительной регистрации в Министерство социальной политики Нижегородской области.

8. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**Директор Государственного
бюджетного учреждения "Центр
социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов
городского округа город Кулебаки"**

_____ **В.П Мыслякова**

Председатель Профкома

_____ **М.А. Ключина**