

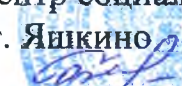
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения
Яшкинского муниципального района
«Центр социального обслуживания»
пгт. Яшкино
на 2014-2017 годы.

Утверждён на общем собрании работников Муниципального казенного учреждения Яшкинского муниципального района «Центр социального обслуживания» пгт. Яшкино


Протокол от «21» апреля 2014 года № 1

От работодателя:

Директор МКУ Яшкинского
муниципального района
«Центр социального обслуживания»
пгт. Яшкино
 О.Б. Сергеева



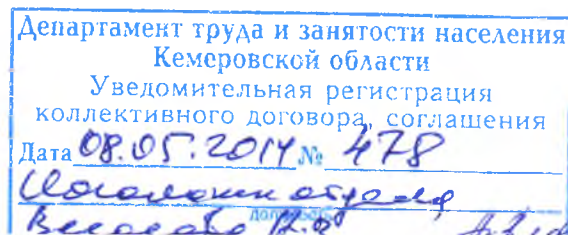
От работников:

Председатель СТК МКУ Яшкинского
муниципального района
«Центр социального обслуживания»
пгт. Яшкино
 Л.Г. Шляхтур

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____

Руководитель органа по труду



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон и совместных действий по осуществлению направленных на увеличение доходов и доступность социальных услуг за счет эффективной деятельности учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники Муниципального казенного учреждения Яшкинского муниципального района «Центр социального обслуживания» пгт. Яшкино и работодатель Муниципального казенного учреждения Яшкинского муниципального района «Центр социального обслуживания» пгт. Яшкино в лице директора Сергеевой Ольги Борисовны, действующий на основании Положения, имеющий право приема и увольнения работников.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законом положения об условиях труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. Особое внимание уделяется оплате труда. Воспроизводятся основные положения законодательства о труде (ТК РФ), имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но в случае нарушений со стороны администрации, СТК вправе отстаивать интересы всех работников.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, правомочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель признает СТК Муниципального казенного учреждения Яшкинского муниципального района «Центр социального обслуживания» пгт. Яшкино единственным и исключительным представителем работников учреждения по всем вопросам, касающимся трудовых и социально-экономических отношений.

1.7. СТК учреждения обязуется содействовать эффективной работе учреждения. На весь период действия коллективного договора, в случае невыполнения каких-либо его условий, не призывать работников к пикетированию, митингам, протестам, забастовкам.

1.8. Работники обязуются соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка и на период действия коллективного договора воздержаться от таких форм протеста, как забастовки, митинги, пикетирование. Все разногласия, возникающие в процессе работы, разрешаются путем переговоров.

1.9. Срок действия настоящего коллективного договора с апреля 2014 года по апрель 2017 года. По истечении установленного срока, договор действует до того времени, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения или дополнения в действующий.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.11. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон или на совместном решении считать данный коллективный договор действующим на прежних условиях.

1.12. Изменения и дополнения, улучшающие условия коллективного договора, вносятся на совместном заседании СТК и администрации.

2. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА. ОТПУСКА

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником письменного трудового договора.

2.2. Срочный трудовой договор на срок не более 5 лет заключается в случаях предусмотренных ст. 59, 289, 293 ТК РФ.

2.3. При оформлении на работу работник под роспись знакомится с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, проходит вводный инструктаж по технике безопасности.

2.4. При замещении вакансий при всех равных условиях предпочтение отдается работнику учреждения с большим стажем работы (ст. 179 ТК РФ).

2.5. Для выполнения работ, не оговоренных трудовым договором, работники могут привлекаться только с их письменного согласия и за дополнительную оплату. Отказ от выполнения такой работы не влечет за собой дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнения. В случае согласия выполнения работы, необоснованной трудовым договором, дополнительная работа оплачивается согласно ст. 98 ТК РФ, как совмещение.

2.6. Для работников МКУ Яшкинского муниципального района «Центр социального обслуживания» нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

2.7. Время начала и окончания ежедневной работы предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка.

2.8. Всем работникам Центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, на одну из которых должно приходиться не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

2.10. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией не допускается (ст. 126 ТК РФ).

2.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.12. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Центра.

2.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

2.14. Отзыв работника из ежегодного отпуска допускается только с его личного согласия.

2.15. Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в удобное для них время.

2.17. При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определенные настоящим коллективным договором и трудовым законодательством.

2.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются только по личному заявлению работника.

2.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;

- данный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично);

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

2.20. Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

2.21. Работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- заключением брака – 5 дней;

- родителям при бракосочетании детей – 3 дня;

- родителям при призыве детей в ряды Российской Армии – 2 дня;

- смертью родственников и близких (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, детей) – 3 дня;

- рождением ребенка – 3 дня.

2.22. Работникам, которые в течение рабочего года не пользовались листком нетрудоспособности предоставлять к ежегодному оплачиваемому отпуску 3 оплачиваемых календарных дня.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Установление должностного оклада по ПКГ при приёме на работу производится в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.04.2013 № 156 «О внесении изменения в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области".

3.2. К должностному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты согласно пункту 2 Положения об оплате труда.

3.3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера определяются пунктом 4 Положения об оплате труда.

3.4. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить выплату за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры выплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, труд оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

3.6. Производить начисление стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера согласно пункта 3 Положения об оплате труда работников МКУ Яшкинского муниципального района «Центр социального обслуживания».

3.7.Срок выплаты заработной платы ежемесячно 5 и 20 числа.

3.8.При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

3.9.Оплату труда внешним совместителям производить не более 0,5 тарифной ставки и продолжительность рабочего времени должна составлять не более 16 часов в неделю.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. В соответствии со ст. 86-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников государственных учреждений социального обслуживания Кемеровской области» от 29.06.2005г. социальные работники имеют право на:

- бесплатный проезд на всех видах городского пассажирского транспорта общего пользования (кроме такси, в том числе маршрутного такси), а также на автомобильном транспорте общего пользования пригородного сообщения (кроме

такси, в том числе маршрутного такси), чья профессиональная деятельность связана с разъездами;

- единовременное пособие в размере 15000 рублей при окончании высшего образовательного учреждения по специальности «Социальная работа» и стаже работы в государственных (муниципальных) учреждениях социального обслуживания не менее трёх лет;

- единовременное пособие в размере 10000 рублей при окончании среднего профессионального образовательного учреждения по специальности «Социальная работа» и стаже работы в государственных (муниципальных) учреждениях социального обслуживания не менее трёх лет;

- ежемесячное социальное пособие в размере 1000 рублей в течение трёх лет молодые специалисты (лица до 30 лет), окончившие образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования по специальности «Социальная работа» и впервые поступившие на работу в государственные учреждения социального обслуживания Кемеровской области;

- внеочередное обслуживание государственными и муниципальными предприятиями торговли, общественного питания, быта, связи, отделениями сбербанков и учреждениями, оказывающими юридическую помощь социальным работникам;

- бесплатное получение коммунальных услуг, если они проживают в сельской местности или в поселках городского типа.

4.2. Ежегодное чествование, оказание внимания ветеранам Центра в профессиональный праздник – День социального работника и в День пожилых людей (при наличии средств).

4.3. Содействие в выделении путевок для оздоровления работников Центра и их детей.

4.4. Поощрять работников выплатами к профессиональным праздникам (День социального работника, День работников автомобильного транспорта), юбилейным датам (45, 50, 55- женщины, 60-мужчины лет) в размере 1000 рублей за счет фонда материального поощрения (при наличии средств).

4.5. В случае необходимости, ушедших на пенсию работников Центра, ставить на бесплатное обслуживание с предоставлением дополнительных и гарантированных государством социальных услуг.

4.6. В случае смерти ближайших родственников (родителей, детей, жены, мужа) выделять разовую материальную помощь в размере до 3000 рублей из фонда материального поощрения (при наличии средств). Работникам, уходящим на заслуженный отдых, выделять денежные средства в размере до 3000 рублей для приобретения ценного подарка за счет фонда материального поощрения (при наличии средств).

5. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

5.1. Лица, моложе 18 лет на работу по обслуживанию граждан пожилого возраста и инвалидов не принимаются.

5.2. До приема на работу проводятся квалификационные испытания претендента на вакантную должность.

5.2.1. Кандидат на должность социального работника проходит собеседование.

5.2.2. Кандидат на должность заместителя директора, заведующего отделением, специалиста по социальной работе, психолога, социального работника и другие, вводимые по необходимости, должности проходит квалификационные испытания – собеседование.

5.2.3. В случае не прохождения одного из этапов претенденту на вакантную должность может быть отказано в приеме на работу.

5.3. Администрация обязуется:

5.3.1. Предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

5.3.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также лицам предпенсионного возраста, одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста.

5.3.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, реорганизации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

5.3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме предупредить за 2 месяца до начала проведения данного мероприятия.

5.3.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

6. АТТЕСТАЦИЯ

6.1. Аттестация проводится в соответствии с Постановлением Минтруда РФ и Минюста № 27 от 23 октября 1992 года «Об утверждении основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании» с положением от 27 декабря 1992 года № 265 «О порядке проведения аттестации работников учреждений, организаций и предприятий системы социальной защиты населения РФ, находящихся на бюджетном финансировании».

6.2. Сроки проведения аттестации:

6.2.1. Плановая аттестация для всех работников проводится не чаще 1 раза в 4 года.

6.3. Внеплановая аттестация проводится по решению администрации Центра по вопросам:

- соответствия занимаемой должности;
- подтверждения квалификации;
- увеличение повышающего коэффициента (в случае окончания учебного заведения или достижения стажа работы, соответствующего квалификационным требованиям).

7. ОХРАНА ТРУДА

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым обслуживанием пенсионеров и инвалидов (при финансировании из средств МБ и субвенции).

7.2. Осуществлять расследование и учёт несчастных случаев на производстве; по пути с работы, на работу; травмы в быту и профессиональных заболеваний.

7.3. Для поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другие работы, проводить инструктаж по охране труда; организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работы по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Установить перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, работающим на ПЭВМ, через 2 часа от начала рабочего времени и через 2 часа после обеденного перерыва, продолжительностью 15 минут, согласно п. 9.1.11 «Санитарных правил и норм» Сан П и Н 2.2.2.542-92.

7.5. Социальным работникам, нуждающимся по состоянию здоровья в предоставлении им более лёгкой работы, распределять количество обслуживаемых для меньшей нагрузки, исходя из возможностей Центра.

8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств.

8.2. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

8.3. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Работодатель обязуется:

9.1. Контролировать и отчитываться перед коллективом Центра не менее одного раза в год.

9.2. Текст настоящего коллективного договора довести до сведения работников Центра после его подписания.

9.3. Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений.



спасибо
и поздравляю
г. генерал
Майкл Пеннингтон США