

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Краевой кризисный центр для мужчин»

на 2019-2021 годы

Профсоюзный комитет КГБУСО
«Краевой кризисный центр для
мужчин»

[Подпись] Л.Н. Эрбас
«26» декабря 2018 г.
[Подпись] Е.В. Васильева
«26» декабря 2018 г.
[Подпись] Л.А. Залозная
«26» декабря 2018 г.
[Подпись] И.В. Агальцова
«26» декабря 2018 г.
[Подпись] А.Е. Каташева
«26» декабря 2018 г.

Директор КГБУСО «Краевой
кризисный центр для мужчин»

[Подпись] Л.А. Эдокова
«26» декабря 2018 г.



Совет трудового коллектива КГБУСО
«Краевой кризисный центр для муж-
чин»

[Подпись] Л.О. Жушман
«26» декабря 2018 г.
[Подпись] В.П. Казанцев
«26» декабря 2018 г.
[Подпись] Н.Е. Щеголева
«26» декабря 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УСЭН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 404/18 ОТ «24» 12 2018

[Подпись] Павлюченко С.В.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель КГБУСО «Краевой кризисный центр для мужчин», в лице их уполномоченных представителей: от работников - Совет трудового коллектива КГБУСО «Краевой кризисный центр для мужчин», Профсоюзный комитет КГБУСО «Краевой кризисный центр для мужчин», от работодателя - директор КГБУСО «Краевой кризисный центр для мужчин» Эдокова Лариса Александровна.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных по сравнению с действующим законодательством социальных льгот и гарантий.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

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

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников.

1.6.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Представительные органы работников обязуются содействовать эффективной работе организации.

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией (ст. 53 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст.57 ТК РФ).

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работодатель обязуется:

3.1. Установить для работников пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме тех, у кого установлен иной график работы (Приложение 1). Продолжительность рабочего времени на одну ставку не должна превышать 40 часов в неделю. График работы устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Ввести суммарный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов для утвержденного перечня работников (Приложение 1), где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

3.3. Для работников, имеющих I и II группу инвалидности, устанавливается сокращенная продолжительность времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.4. Предоставлять по заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания.

3.5. Установить режим гибкого рабочего времени по просьбе работников.

3.6. Привлекать для выполнения неотложных работ в выходные и праздничные дни отдельных работников вне установленных графиков работы учреждения только с их согласия и с оплатой по договоренности (но не менее чем в двойном размере) или предоставлением других дней отдыха из расчета один день за каждый день работы.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

4.1. Предоставлять работникам время для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. Установить продолжительность основного ежегодного отпуска работникам организации не менее 28 календарных дней.

4.3. Предоставлять работникам, имеющим инвалидность ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.4. Предоставлять совместителям ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском, предоставляемым по основной работе, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней для всех сотрудников.

4.5. Определить очередность предоставления ежегодных отпусков графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом пожеланий работников, в т. ч. по разбивке очередного отпуска на части (первая часть отпуска не может быть меньше 14 календарных дней), но без нарушения нормального хода работы учреждения.

4.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.7. Предоставить преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
- участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда.

4.8. Предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по следующим семейным обстоятельствам:
 - заболевание;
 - смерть близких родственников;
 - заключение брака;
 - беременность.

4.9. Работник учреждения имеет право на краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой работника или его детей – до 5 календарных дней;
- смертью близких родственников – 5 календарных дня;
- усыновлением ребенка – 5 календарных дня;
- переездом на новое место жительства – 5 календарных дня;
- в дни юбилея работника (50, 55, 60 лет) – 5 календарных дня;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами – 5 календарных дня.

4.10. Предоставлять работницам, имеющим детей в возрасте до 8 лет, дополнительный без сохранения заработной платы выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу

занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ):

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничивать внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации.

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Обеспечить высвобождаемым работникам учреждения преимущественное право их трудоустройства на 70% рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

5.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.7. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства;

- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока

6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Производить оплату труда работников на основании положения об оплате труда.

6.2. Производить выплату заработной платы 16 числа текущего месяца и 1 числа следующего за ним месяца безналичным расчетом на банковскую карту.

6.3. Производить выдачу работникам расчетных листков не позднее чем за 1–2 дня до выплаты зарплаты. При необходимости производить разъяснение условий оплаты труда. Неполученные работниками расчетные листки хранятся в бухгалтерии.

6.4. Осуществлять премирование работников в соответствии с положением об оплате труда.

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять шефство-наставничество над молодыми работниками.

Для чего:

- возложить на заместителя директора организационное руководство работой по развитию шефства-наставничества;

- из числа опытных высококвалифицированных работников определить наставников;

- за каждым молодым работником и специалистом закрепить наставника;

- за обучение молодых работников профессии, при наличии средств в фонде экономии оплаты труда, производить наставникам единовременную выплату в размере 1 оклада после повышения учеником разряда, квалификации;

- предусмотреть другие меры поощрения наставникам, имеющим высокие показатели трудовой деятельности и работы с молодежью, награждение почетными грамотами.

7.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. Указанная информация в карте специальной оценки условий труда по данному рабочему месту предоставляется каждому работнику по его просьбе.

8.2. Разработать (пересмотреть) стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов (ССБТ). Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на сотрудника, ответственного за охрану труда.

8.3. Представительный орган работников может проводить независимую экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность

(здоровья) работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

8.4. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

8.5. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда (ст.220 ТК РФ).

8.6. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН.

8.7. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.7.1. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

8.7.2. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.7.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

8.7.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 13-ти лет (детей-инвалидов), одиноких матерей, воспитывающих детей до 5-ти лет, по их просьбе, от ночных смен;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13-ти лет, детей-инвалидов до 18-ти лет.

КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

Работодатель обязуется:

8.9. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Руководитель обязуется:

9.1. Оказывать материальную помощь при наличии средств в фонде эко-

номии оплаты труда в размере равном одному окладу:

- на похороны умершего работника;
- на похороны близких родственников;
- при рождении ребенка;
- при краже, пожаре и ином бедствии;
- к юбилейным датам (женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет).

Размер помощи определяется на собрании профсоюзного комитета в следующих случаях:

- по состоянию здоровья (при наличии подтверждающих документов);
- в связи со сложными жизненными ситуациями.

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

10.2. Все сотрудники центра должны проходить обязательный периодический медицинский осмотр.

10.3. Водитель обязан ежедневно до начала работы проходить ежедневный предсменный осмотр медицинским работником в «Городской больнице №3».

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

11.2. Стороны договорились обучать членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.

11.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборных представительных органов работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

11.4. Требования работников к работодателю по вопросам указанным в п. 11.3 формируются и утверждаются на общих собраниях трудового коллектива или профсоюзной организации, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

12.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

12.2. Представительные органы работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводят проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивают у администрации информацию о ходе и

итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получают ее, при необходимости проводят экспертизы, заслушивают на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.3. Лица, представляющие работодателя, либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 01.01.2019 г. и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

13.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня подписания.

Представительные органы работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.6. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок для регистрации в КГКУ «УСЗН по городу Барнаулу».

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Перечень должностей, имеющих отличный от основного график работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к коллективному договору
на 2019-2021 гг.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБУСО «Крайовой
кризисный центр для мужчин»
Л.А. Эдокова
« 26 » декабря 2018 г.

**Перечень должностей,
имеющих отличный от основного график работы**

1. Психолог отделения экстренной психологической помощи по телефону.
2. Психолог отделения консультативного приема и работе с неполной отцовской семьей.
3. Сторож.