

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО СТАЦИОНАРНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СИСТЕМЫ  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ  
"Ширингушский центр для инвалидов войны и труда"

на 2014-2017г.г.

УТВЕРЖДЁН НА  
СОБРАНИИ РАБОТНИКОВ


"19" сентября 2014г.

Руководитель организации

  
Катков А.Е.  
"19" 09 2014 г.



Председатель профсоюзной  
организации

  
Майорова О.В.  
"19" 09 2014 г.

М.П.

9.8. Бухгалтерии государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производят бесплатно удержание и безналичное перечисление на счета первичных профорганизаций (профкомов) членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы гражданским служащим и работникам.

## 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами

10.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения;

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

10.5. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.6. Настоящий коллективный Договор заключён сроком на 3 года, вступает в силу с 19 сентября 2014 года и действителен по 19 сентября 2017 года.

### ПОДПИСИ:

#### Работодатель:

Директор ГБУ СОССЗН РМ  
"Ширингушский центр для  
инвалидов войны и труда"



Катков А.Е.



#### От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной  
организации



Майорова О.В.



## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

директор ГБСУ СОССЗН РМ "Ширингушский центр для инвалидов войны и труда" Катков Александр Егорович, именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "Работники", представленные в лице председателя профсоюзной организации Майоровой Ольги Владимировны.

1.3 Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, Конституции Республики Мордовия 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).

1.4 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).

1.5. Коллективный договор заключён представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.10. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания (с 19.09.2014 г. и  
дня, установленного в КД

действует по 19.09.2017 г.  
срок – не более 3-х лет

1.11. 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.

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.

## **2.Трудовые отношения и обеспечение занятости.**

2.1. Трудовые отношения работников ГБСУ СОССЗН РМ «Ширингушский центр для инвалидов войны и труда» регулируются –Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами и нормативными актами Российской Федерации и Республики Мордовия, содержащими нормы трудового права.

2.2. Режим рабочего времени работников регулируется – правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми представителем нанимателя, руководителями государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия, с учетом мнения профкома.(ст.100 ТК).

2.3. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством предусмотрена иная продолжительность рабочего времени.(ст.92,333,350 ТК).

2.4.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.

2.5.Работникам ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективными договорами.

2.6.Суммирование ежегодных оплачиваемых отпусков, разделение отпусков на части, а также разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части производится только по соглашению между работником и работодателем, оформленного в письменной форме.

2.7. 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.

2.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным отпуском .

2.9. По решению Работодателя помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам ГСУСОССЗН «Ширингушский центр для инвалидов войны и труда» предоставляются краткосрочные дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с рождением ребенка – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) – 3 дня;
- одиноким матерям(отцам) для сопровождения детей школьников в первый класс – 1 день (1 сентября);
- серьезная авария в квартире – 1 день.

2.10. Графики отпусков гражданских служащих и работников утверждаются руководителем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.11. 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.

2.12. Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее \_\_\_ дней до начала указанного отпуска.

2.13. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя (представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военно-служащих погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья полученных при исполнении обязанности военной службы, либо заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году
- в других случаях предусмотренных законодательством и данным коллективным договором - 10 календарных дней в году.

2.14. Работодатель предоставляет гражданским служащим и работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в

удобное для них время.

### 3. Оплата труда.

Стороны договорились:

- 3.1. Своевременно выплачивать заработную плату согласно штатному расписанию, но не ниже минимальной;
- 3.2. Информировать совет трудового коллектива и весь коллектив обо всех изменениях в организации и оплате труда;
- 3.3. Своевременно повышать заработную плату с учётом повышения уровня инфляции, руководствуясь законом об индексации или решении Президента и Правительства РФ, правительства РМ.
- 3.4. Установить повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг.
- 3.5. Повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж непрерывной работы составляет:
  - с 1 года до 3 лет   10   (до 0,10)
  - от 3 до 5 лет   20   (до 0,20)
  - свыше 5 лет   30   (до 0,30)
- 3.6. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы производить доплаты до **75%** от должностного оклада;
- 3.7. Заработную плату выплачивать два раза в месяц в кассе организации 22 числа каждого месяца - аванс и 10 числа - окончательный расчёт за месяц работы.
- 3.8. Размер оплаты труда работника учреждения, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором компенсационных надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающиеся от нормальных.
- 3.9. Выплаты компенсационного характера осуществлять:
  - за вредность – согласно перечня должностей работников, которым может быть установлена выплата за вредность по результатам аттестации рабочих мест и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.
  - за работу в ночное время **50%** от основного оклада, за каждый час работы в соответствии с расчетом с 22.00 до 6.00 следующего дня; исходя из количества рабочих часов в месяце.
  - оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152, 153 ТК и Положения об оплате труда ГСУСОССЗН «Ширингушский центр для инвалидов войны и труда».
- 3.10. Положения о премировании работников, выплате надбавок за особые

условия службы (сложность, напряженность, специальный режим работы) работников, за высокую квалификацию, сложность, напряженность в труде подтверждаются работодателем.

3.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии с действующим законодательством на условиях, установленных коллективным договором.

3.13. Руководитель (представитель нанимателя) несут персональную ответственность в рамках действующего законодательства (статьи 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации) за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по выплате денежного содержания и заработной платы при условии своевременного и полного финансирования.

3.14. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

#### **4. Трудовой договор**

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

#### **5. Вопросы занятости.**

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом не позднее, чем за 2 месяца;

5.2. При сокращении штата работников:

а) не допускать увольнение двух работников из одной семьи

б) работодатель обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст.179 ТК:

– - одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 18 летнего возраста



- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- проработавшим в организации 5-10-15 лет

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

6.1. Продолжительность рабочего времени составляет:

- АУП: мужчины - 40 часов в неделю;  
женщины - 36 часов в неделю;
- Медицинский персонал:  
врач - 36 часов в неделю;  
медсестра - 36 часов в неделю;  
санитарка - 36 часов в неделю;
- Хоз. персонал - 40 часов в неделю;
- Кухонные рабочие - 36 часов в неделю;

6.2. Перерыв для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00 до 14.00 часов;

6.3. Ежегодные отпуска предоставлять согласно графика отдела кадров, а также в соответствии с Трудовым Кодексом;

Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительно оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день:

1. Зам. директора - **12** календарных дней
2. Гл. бухгалтеру - **12** календарных дней
3. Мед.персоналу - **12** календарных дней
4. Бухгалтерам – **10** календарных дней
5. Экономисту - **10** календарных дней
6. Инспектору по кадрам - **10** календарных дней
7. Инженеру по охране труда - **10** календарных дней
8. Зав. складу - **10** календарных дней
9. работникам кухни- **5** календарных дней

6.4. Все работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок не более 1 месяца.

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

## **7. Охрана труда и здоровья**

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

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- проводить инструктаж по технике безопасности и противопожарной охране;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия;

- выдавать своевременно и бесплатно работникам спец. одежду в соответствии с установленными нормами;
- 7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные требования в области охраны труда:
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
  - немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные периодические медицинские обследования;
- 7.3. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.
  - Работодатель разрабатывает и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначает уполномоченных (ответственных) за охрану труда, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.
- 7.4. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.
- 7.5. Постановления профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.
- 7.6. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профком составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.
- 7.7. Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа (вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте, периодического, повторного, внепланового инструктажа)

## **8. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет предусматривают через данное Соглашение и коллективный договор в зависимости от финансовых возможностей государственных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Республики Мордовия, и потребностей работников установление дополнительных социальных льгот и гарантий.

8.2. В зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда и внесения вклада в общую работу Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия, подведомственных государственных учреждений, работникам, на основании заявления и по решению руководителя могут выплачиваться денежные поощрения (премии) в связи с:

юбилеем (50, 55, 60 лет);

выходом на пенсию;

8.3. Оказывать за счет профсоюзной организации материальную помощь :

- на похороны близких родственников (при представлении копии свидетельства о смерти);
- перенесшим сложную операцию с лечением свыше 2 месяцев;
- при рождении ребенка (отцу или матери);
- в связи со стихийным бедствием;
- в связи с трудной жизненной ситуацией малообеспеченным категориям работников, имеющих несовершеннолетних детей;
- стихийного бедствия, пожара.

8.4. Работодатель в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с профсоюзным комитетом, осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в Пенсионный фонд Российской Федерации по Республике Мордовия полных сведений о застрахованных лицах.

## **9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

9.1 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.

9.2. 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

9.3. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие профсоюзной организации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК)

9.4. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ о профсоюзах (ст.52 ТК)

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома работодатель обязуется:

- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст.370 ТК, п.5 ст.11 ФЗ о профсоюзах)

- предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст.17 ФЗ о профсоюзах)
- обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации
- безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте
- предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированным программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется работодателем.

- предоставлять возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК)
- 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)
- сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в организации (ст.375)
- предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.)
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7. Работодатель не препятствует вступлению работников в профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.