

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное казенное учреждение
«Социальная защита населения по Инсарскому
району Республики Мордовия»**

на 2013 – 2016 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения между работниками Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Инсарскому району Республики Мордовия» (далее работники) и работодателем, и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия на 2013-2016 гг.

1.2. Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-Р, постановления Правительства Республики Мордовия от 25 февраля 2013 г. № 57 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Мордовия (2013 – 2018 годы)» и иных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда, занятости, социального страхования и охраны труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель в лице директора Анисимовой С.В. (в отпуске) и его, заместителя директора ТКУ «Социальная защита населения по Инсарскому району РМ» Каючкиной Т.В. и работников профсоюзной организации (именуемой далее — Профком) в лице представителя профкома Ерохиной О.М.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, содержащим обязательства сторон в области организации и оплаты труда, социальной и экономической защищенности работников учреждения.

1.5. Стороны, заключившие Коллективный договор, признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком как представитель работников обязуется:

-

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей по должностным инструкциям;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других действующих нормативных актов.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется для всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства. Этими же критериями должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

1.10. По взаимному согласию сторон в Коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения.

1.11. Условия Коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Трудовые отношения

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

Согласно статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации — трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Гражданин, поступающий на работу, при заключении трудового договора обязан исполнять должностные обязанности в соответствии с должностными инструкциями.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не оговоренных трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Работодатель по мере возможности вводит гибкий график рабочего времени женщинам, воспитывающим детей в возрасте от 3 до 10 лет.

2.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия гражданского служащего, работника, а в других случаях, и с учетом мнения профкома (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Работодатель рассматривает ходатайства профкома о представлении работников в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия.

2.7. Расторжение трудового договора с работником — членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. 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.

3.1.2. Зарботную плату выплачивать два раза в месяц. Выдача аванса осуществляется до 22 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца осуществляется до 8 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

3.1.4. 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).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.5. Установить систему премирования по результатам труда, в том числе:

- по итогам работы за месяц;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по другим основаниям.

3.1.6. В зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда на основании заявления оказывать материальную помощь в размере 2,0 тыс.руб.:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети)
- перенесших сложную операцию или длительную болезнь более двух месяцев, при предоставлении подтверждающего документа.
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и др.)
- при выходе на пенсию.
- в связи с юбилейной датой (50 лет).

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. 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.

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

3.2.3. 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.

3.2.4. Работодатель через комиссии (уполномоченных по социальному страхованию) обеспечивает гражданских служащих и работников всеми видами пособий по социальному страхованию.

4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу учреждения и органам службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет.

4.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.4. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом директора по согласованию с Профсоюзом.

5.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством предусмотрена иная продолжительность рабочего времени.

5.3. Руководитель устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска, не более пяти календарных дней, в зависимости от объема работы, степени напряженности и других условий труда.

5.4. В исключительных случаях и по согласованию с Профкомом, работники могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

5.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем ежегодно с учетом графика отпусков и мнения профсоюзной организации. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года довести до всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

5.7. 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.

5.8. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.*

5.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.10. По решению Работодателя может предоставляться по просьбе работника следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- для участия в похоронах близких родственников — 3 дня;
- по случаю бракосочетания работника — 3 дня;
- по случаю бракосочетания детей работника-1 день;
- матери (отцу), одной (му) воспитывающей (му) ребенка в возрасте до 14 лет - 1 день в год;
- женщине, имеющей трех и более детей в возрасте до 14 лет — 2 дня в год;
- право на дополнительные выходные дни сохраняется и в год достижения ребенком 14-летнего возраста;
- родителям в связи с призывом сына в Вооруженные Силы-1 день;
- матерям (одиноким отцам) направляющим детей школьников в первый класс — 1 день(1 сентября);
- серьезная авария в квартире - 1 день;
- при рождении ребенка у детей — 1 день.

6. Охрана труда и здоровья

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

6.2. Работодатель обязан, систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья. Информация должна включать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором

трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

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

6.4. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное ежегодное проведение диспансеризации работников.

6.5. Работодатель обязуется на работах, связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты (приложение № 2).

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

6.7. Профком с учетом финансовых возможностей осуществляет подготовку и проведение не менее 2-х массовых оздоровительных мероприятий в год (день здоровья, турпоход или поездка за город).

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

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

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель не препятствует вступлению работников в профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

7.2. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Республики Мордовия «О социальном партнерстве», настоящим Коллективным договором.

7.3. Профсоюзная организация учреждения представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

7.4. Работодатель соблюдает права профсоюзного комитета и всемерно содействует его деятельности:

- не препятствует членам профсоюзного комитета в соответствии с предоставленным им правом проводить проверки соблюдения администрацией законодательства о труде и профсоюзах;
- обеспечивает через бухгалтерию безналичное удержание членских профсоюзных взносов по заявлению члена профсоюза;

- членов профкома освобождает от служебных обязанностей с оплатой среднего заработка на время участия в качестве делегатов конференций, собраний, пленумов, проводимых профсоюзными органами.

7.5. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

7.6. В целях повышения благосостояния и жизненного уровня работников, улучшения организации деятельности и условий труда, снижения остроты социальных конфликтов и разрешения их путем сочетания государственного и договорного регулирования, работодатель не предпринимает мер, ограничивающих права и возможности деятельности профсоюза, всемерно содействует осуществлению их прав, предусмотренных статьями 11-23 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.7. В свою очередь Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь членам профсоюза;
- информировать работников о своих решениях по вопросам о поступлении путевок в оздоровительные лагеря детям.

7.8. Профсоюз обеспечивает консультативную и юридическую помощь, в том числе: разбор жалоб и заявлений по вопросам, касающимся защиты прав работников (по отпускам, пенсии, оплате больничных листов, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплате труда и предоставлению социальных льгот, защиты прав и законных интересов членов профсоюза в государственных, судебных и хозяйственных органах).

7.9. Профсоюз признает наиболее приемлемой формой разрешения разногласий и конфликтов - двухсторонние переговоры до достижения взаимного согласия.

**8. Обязательства Сторон по реализации постановления Правительства Республики Мордовия от 25 февраля 2013 г. № 57
«Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Республики Мордовия (2013 – 2018 годы)»**

Руководитель обязуется:

8.1. Проводить разъяснительную работу работникам, об этапах проведения мероприятий по повышению оплаты труда, должностях, попадающих под действие указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и

от 28 декабря 2012 г. № 1688, соотношения заработной платы и перевода работников на «эффективный контракт».

8.2. Проводить методические семинары и совещания по определению систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Работодатель обязуется осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора.

9.2. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 30-ти дневный срок с момента подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.3. Дополнения и изменения в Коллективный договор в течении срока его действия могут быть внесены только по соглашению сторон.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обстоятельств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляется непосредственно сторонами, а также органами по труду.

9.6. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10. Срок действия Коллективного договора

10.1. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с 01 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года.


10.2. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период и подписать его до 31 декабря 2015 года.

Подписали:

Заместитель директора ГКУ «Соцзащита населения по Инсарскому району РМ»

 Т. В. Каючкина
« 01 » 04 2013 года

Председатель профкома

 О. М. Ерохина
« 01 » 04 2013 года



Приложение № 1
К Коллективному договору
ГКУ «Соцзащита населения по Инсарскому
району РМ» на 2013-2016 годы

Состав совместной комиссии по охране труда
Государственного казенного учреждения « Социальная защита населения по
Инсарскому району Республики Мордовия»

Председатель комиссии:

Солохненко В.П.

завхоз хозяйственного отдела,

Члены комиссии:

Ерохина О.М.

заведующий социальной службой по выплате
мер социальной поддержки

Малина Е.В.

заведующий социальной службой по назначению
мер социальной поддержки

Приложение № 2
 К Коллективному договору
 ГКУ «Соцзащита населения по Инсарскому
 району РМ» на 2013-2016 годы

Список профессий,
 работникам, которых положено выдавать спецодежду, моющие средства
 ГКУ «Соцзащита населения по Инсарскому району РМ»

№ п/п	Профессии (должности)	Наименование спецодежды, моющих средств.
1.	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> - моющие средства (мыло, порошок, стеклоочиститель); - дезинфицирующие средства; - резиновые перчатки; - швабры; - веники; - ведра; - нетканое полотно; - рабочие халаты.
2.	Водители	<ul style="list-style-type: none"> - резиновые перчатки; - ведра.

Пронумеровано, прошнуровано,
креплено печатью на 12 (двенадцать),
листах.

Зам. директора

Т.В. Каючкина

