

Специализированное муниципальное бюджетное стационарное учреждение
социального обслуживания системы социальной защиты населения
«Краснояржский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и коллективом СМБСУСОССЗН
«Краснояржский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»
на 2016 – 2018 гг.
(в новой редакции)**

пгт. Красная Яруга

Коллективный договор
СМБСУСОССЗН «Краснояружский социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»
на 2016-2018 годы (в новой редакции)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между представителем работодателя в лице директора СМБСУСОССЗН «Краснояружский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Попинанченко Светланы Владимировны и председателем первичной профсоюзной организации в лице Ковалевой Елены Николаевны.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. В коллективном договоре конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым Кодексом РФ отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. 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 настоящего договора.

1.7. Работодатель признает председателя первичной профсоюзной организации полноправным представителем работников СМБСУСОССЗН «Краснояружский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» по всем условиям коллективного договора.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.9. Общие обязательства работодателя и коллектива:

1) работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

- учитывать мнение председателя первичной профсоюзной организации Учреждения по проектам текущих и перспективных планов и программ, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений;

2) председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

- содействовать наиболее эффективной работе Учреждения, присущими методами и средствами;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, соглашений, настоящего коллективного договора, других законодательных актов;

3) работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них коллективным договором и должностными инструкциями;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, правила противопожарной безопасности;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу;

- поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- работники не имеют права распространять ложную информацию о деятельности Учреждения и его руководства.

1.10. Работник, поступающий на работу в Учреждение, в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013 г. № 792 "Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания" должен ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые правоотношения между работником и администрацией Учреждения возникают после заключения трудового договора в письменной форме и подписания его сторонами.

Трудовой договор заключается в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу на неопределенный срок (п. 1 ст. 58 ТК РФ) и на определенный срок не более пяти лет (п. 2 ст. 58 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- результаты медицинского освидетельствования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговый орган;

- военный билет;
- справка об отсутствии (наличии) судимости.

2.3. Прием на должность оформляется приказом директора Учреждения на основании факта заключенного трудового договора.

2.4. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, противопожарной безопасности, техники безопасности.

2.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника (в соответствии со ст.70 Трудового Кодекса РФ) на срок не более трех месяцев, а для некоторых категорий сотрудников (заместитель директора) – не более шести месяцев.

Во время испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов.

2.6. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка оформляется работодателем. Трудовая книжка приобретается работником самостоятельно.

Порядок перевода

2.7. Перевод на другую постоянную работу в пределах структурных подразделений Учреждения по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность допускается только с письменного согласия работника (заявления).

Перемещение работника в пределах структурного подразделения Учреждения может быть произведено без его согласия, если при этом не изменены существенные условия трудового договора, касающиеся, в том числе, определенного работника, исходя из его возраста, состояния здоровья, семейных и других обязательств.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право перевести работника на срок не более одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в пределах структурных подразделений Учреждения с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе без его согласия, согласно действующего Трудового законодательства.

Продолжительность перемещения на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующей более низкой квалификации.

Порядок увольнения

2.11. Общие основания прекращения трудового договора:

- соглашение сторон (ст. 78. ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст.58 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора, по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- при неудовлетворительном результате испытания - по инициативе работодателя (ст. 71 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности, реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Оптимизация численности штатов

2.12. В случае расторжения срочного трудового договора в соответствии с п. 2 ст. 58 ТК РФ работник должен быть предупрежден администрацией Учреждения в письменной форме не позднее, чем за три дня до своего увольнения.

2.13. В случае расторжения трудового договора в соответствии со ст. 80 ТК РФ работник обязан предупредить руководство Учреждения в письменной форме о своем намерении не менее чем за две недели.

2.14. В случае расторжения трудового договора (в период испытательного срока) в соответствии со ст. 71 ТК РФ работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за три дня до увольнения с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.15. Расторжение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

2.16. В день увольнения администрация Учреждения обязана выдать сотруднику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, окончательный расчет производится после предоставления в бухгалтерию обходного листа. Днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

2.17. Стороны договорились считать массовым увольнение, если в течение месяца количество высвобождаемых по п. 2 ст. 81 ТК РФ составляет более 10 % от общего количества работающих.

Работодатель обязуется при каждом факте высвобождения работников заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в службу занятости:

- проекты приказов о сокращении численности штатов;
- планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и работников;

- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства (список вакансий, а также должностей, занятых совместителями и в случаях проводимой доплатой за их выполнение).

2.18. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют сотрудники:

- предпенсионного возраста (не более 2 лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- проработавшие в Учреждении 15 лет.

2.19. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшейся вакансией.

2. 20. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное время от работы, не менее 4 часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников Учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю, для медицинских работников, воспитателей, педагога-психолога, социального-педагога, -36 часов в неделю.

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, с началом работы в 8.00 часов и окончанием работы в 17.00 часов, с перерывом на обед с 12.00 часов до 13.00 часов.

Отдельные категории работников (воспитатели, помощники воспитателей, сторожа, операторы котельной) СМБСУСОССЗН «Краснояржский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» работают по сменному графику. Учет рабочего времени при сменном графике работы для воспитателей, помощников воспитателей, поваров, операторов котельной, сторожей производится поквартально.

Выходные дни предусматриваются графиком сменности, для других категорий работников Учреждения выходными днями считать субботу и воскресенье.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка инвалида до 18 лет), а так же лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса праздничного дня на другой день недели.

3.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники (кроме

работников со сменным графиком работы) привлекаются в исключительных случаях только с их согласия, перечисленных в п. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя.

3.7. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, обязуется не позднее, чем за две недели до наступающего календарного года, утверждать график отпусков и доводить его до сведения всех сотрудников не позднее 20 января текущего года.

Отпуск работникам Учреждения предоставляется согласно графику отпусков и на основании личных заявлений работников.

3.8. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.11. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам, имеющим особый характер работы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- директору, в соответствии со статьей 119 ТК РФ, постановлением Правительства Белгородской области от 27.05.2005 года №111-пп «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета», приказом МУ "Управление социальной защиты населения администрации Краснояружского района" от 03.08.2016 года №189 "О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске директоров подведомственных учреждений системы социальной защиты населения Краснояружского района" - 14 календарных дней (начиная с 01.01.2017 года);

- заместителю директора по воспитательной и реабилитационной работе, социальному педагогу, педагогу-психологу, воспитателям, согласно постановлению правительства РФ от 01.10.2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогам» - 28 календарных дней;

- старшей медицинской сестре, согласно постановлению Госкомтруда СССР, президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производственных цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день». Раздел 40 «Здравоохранение», подраздел «Общие профессии медицинских

работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения», п. 172 «Средний медицинский персонал» - 12 рабочих дней;

- медицинской сестре, согласно постановлению Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производственных цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день». Раздел 40 «Здравоохранение», подраздел «Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения», п. 172 «Средний медицинский персонал» - 12 рабочих дней;

- повару, согласно приложения №1 (п. №117, раздел 43) постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П-22 и – 6 рабочих дней.

3.12. Отзыв работника из отпуска допускается с его согласия. Отказ работника от выполнения требований работодателя о выходе на работу до окончания отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв работника из отпуска оформляется приказом работодателя, одновременно определяется время, когда будет представлена неиспользованная часть отпуска. Соглашение работника об отзыве из отпуска служит его личной подписью в приказе в строке «С приказом ознакомлен». При отзыве из отпуска должен быть произведен перерасчет заработной платы.

3.13. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой его самого или его детей - 3 рабочих дня;
- с похоронами мужа, жены, отца, матери, сына, дочери, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня.

3.14. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится по общему правилу (12 месяцев, предшествующих начислению) в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается положением об оплате труда соудников, коллективным договором, законами Белгородской области и Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области, утвержденным постановлением правительства Белгородской области от 21.12.06 года № 261 – ПП.

4.2. Месячная заработная плата не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.3. Заработная плата конкретного работника максимальным размером не ограничивается и зависит от его квалификации, профессиональной подготовки, трудового вклада работника, качества труда и иных показателей.

4.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается каждые полмесяца: 25 и 10 числа за предыдущий месяц (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Базовые оклады специалистам и работникам устанавливаются согласно

Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области, утвержденного постановлением правительства Белгородской области от 21.12.06 года № 261-ПП.

Специалистам, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25 процентов базовые (должностные) оклады по сравнению с базовыми (должностными) окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Базовые оклады подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области. Индексация или изменение должностного оклада Работника, надбавок к должностному окладу и иных выплат не несёт за собой перезаключение трудового договора.

Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором, устанавливается Учредителем учреждения в кратном отношении и составляет до 5 минимальных размеров оплаты труда, установленного Федеральным законом от 01 июня 2011 года №106-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад заместителя директора на 20 % ниже от должностного оклада руководителя.

4.6. Перечень и размер выплат компенсационного характера:

- коэффициент за специфику работы (работа с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда) – 20 % базового оклада (учреждение 2 типа);

- коэффициент за непрерывный стаж работы

а) в размере 0,3 базового оклада за первые три года и по 0,15 за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,6 базового оклада врачам и среднему медицинскому персоналу учреждения;

б) в размере 0,2 базового оклада за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 базового оклада всем работникам учреждения, кроме медицинских работников.

- коэффициент квалификации:

специалистам, имеющим ученую степень или почетное звание, в размере 0,4 базового оклада;

специалистам, имеющим высшую категорию, в размере 0,3 должностного оклада;

специалистам, имеющим первую категорию, в размере 0,2 должностного оклада;

специалистам, имеющим вторую категорию, в размере 0,1 должностного оклада.

- коэффициент уровня управления:

директору учреждения коэффициент уровня управления устанавливается в размере 0,5 должностного оклада;

заместителю директора и руководителям структурных подразделений - в размере 0,4 должностного оклада.

4.7. Водителю могут производиться выплаты надбавок к должностному окладу:

1) за классность: 1 класс -100 % должностного оклада, 2 класс -50% должностного оклада,

2) за ненормированный рабочий день-50 % должностного оклада.

4.8. Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системой

оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрение за результаты труда.

Эти выплаты являются обязательными при условии соблюдения качества предоставляемых услуг.

Стимулирующая выплата устанавливается работникам по балловой системе, в соответствии с индикатором качества услуг и положением о внутреннем контроле качества услуг, предоставляемых специалистами и работниками СМБУСОССЗН "Краснояржский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних", утвержденным приказом директора СМБУСОССЗН "Краснояржский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних" от 11.01.2016 года №2 и приказом начальника МУ "Управление социальной защиты населения администрации Краснояржского района" №206 от 9 ноября 2015 года.

Стимулирующая выплата устанавливается работникам согласно оценки деятельности по индикаторам качества на основании балловой системы по итогам работы за месяц за фактически отработанное время, и соответствие качества предоставляемых услуг требованиям регионального стандарта качества, утвержденного правительством Белгородской области.

На стимулирующие выплаты направляются средства фонда стимулирования оплаты труда.

Подсчитывается общее количество баллов по учреждению, и имеющаяся сумма средств, выделенная в фонд стимулирования согласно приказу Учредителя, делится на количество баллов, определяется размер стоимости 1 балла, который умножается на количество заработанных баллов каждым работником.

4.9. Работодатель при наличии экономии по фонду оплаты труда вправе производить премирование работников по результатам работы учреждения, по согласованию с учредителем.

Премии могут выплачиваться:

- за месяц;
- за квартал;
- за год;
- к профессиональному празднику «Дню социального работника», «Дню водителя»;
- в связи с награждением или поощрением;
- за достижение наивысших показателей в работе.

За добросовестное и успешное выполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей, безупречную работу, выполнение задания особой важности и сложности к ним могут применяться следующие виды поощрений:

- при награждении Почетной грамотой министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - премии в размере 5000 рублей;
- при объявлении Благодарности управления социальной защиты населения Белгородской области - премия в размере 3000 рублей.

Премия за определенный период (месяц, квартал, год) начисляется за фактически отработанное время.

Общая сумма премии, выплаченная одному работнику в течение года, предельным размером не ограничивается. Основанием для начисления премий является приказ директора.

Премия не выплачивается полностью или частично за тот месяц, в котором

совершено нарушение.

4.10. При наличии денежных средств в бюджете Учреждения Работодатель вправе отметить ценными подарками к Дню социального работника ветеранов Учреждения (лиц, проработавших в Учреждении не менее 5-лет и находящихся на пенсии).

4.11. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается работникам, получающим оклад или имеющим сменный режим работы - в размере одинарной дневной (часовой) ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере - на 50%.

4.13. При наличии экономии фонда оплаты труда в конце календарного года лицам, в течение года не находившимся на больничном, выплачивается премия в размерах, устанавливаемых работодателем (не менее 500 руб).

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения при наличии фонда экономии оплаты труда в следующих случаях:

- по достижении сотрудником учреждения возраста 50 лет – 3 тыс. руб.;
- по достижении пенсионного возраста – 3 тыс. руб.;
- при выходе на пенсию лицам, проработавших не менее 2-х лет после достижения пенсионного возраста – 3 тыс. руб.

Решение о выплате и размере материальной помощи определяется приказом директора СМБУСОССЗН «Краснояружский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

6. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКА

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонафицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и

заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

- выполнять обязательства перед физическим лицом (работником Учреждения либо пенсионером, проработавшим в системе социальной защиты населения не менее 10 лет) в денежной форме в части расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки специалистам (социальным работникам), проживающим и (или) работающим в сельской местности.

- обеспечить прохождение бесплатных ежегодных медицинских осмотров, аттестацию по специальности, исследования на гельминтозы работникам проработавшим не менее 6 месяцев в учреждении.

- проводить беседы, размещать на стендах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

- проводить мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНЫ ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

- осуществлять эффективные меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил;

- для сотрудников, работа которых связана с использованием ПЭВМ, устанавливать, согласно СанПин 2.2.2/2.4 1340-03 п. 13.2, через каждые 40-45 минут работы на компьютере 15-20 минут перерыв.

- установить при работе на открытой территории в холодное время года через каждые 2 часа - 10 минут перерыва для обогрева.

- проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей трудового коллектива. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием представителя трудового коллектива соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

- организовывать участия в физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе по сдаче ГТО.

7.3. Работодатель обязуется своевременно проводить инструктаж по технике безопасности и охране труда с работниками.

7.4. Работодатель по каждому несчастному случаю образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания.

8.2. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, но не более трех лет или в соответствии с формулировкой ч. 2 ст. 43 ТК РФ.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязуется, согласно ст. 50 ТК РФ, в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

8.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

Директор СМБСУ СОСЗН
«Краснояржескинского областного
реабилитационного центра для
несовершеннолетних»



Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.Н. Ковалева

Принят в новой редакции на собрании первичной профсоюзной организацией

«01» августа 2016 г.


Настоящий коллективный договор зарегистрирован главным специалистом
отдела экономики управления стратегического развития, экономики и проектного
управления администрации Красноярского района.

«01» августа 2016 года

 М.С. Гримайло

Регистрационный номер 11



Пропиновано, проуменовано и
средлено печатью (13) зметер
директор СМБУСОСЭИ «Красноярский
социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних»

С.В. Полинченко

