

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения Нижегородской области «Управление социальной защиты населения города Саров»

на 2016 – 2018 годы

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании трудового коллектива
работников Государственного казенного
учреждения Нижегородской области
«Управление социальной защиты населения
города Саров»

«__» _____ 2015 г.

Протокол от «__» _____ 2015 г. № ____

Нижегородская область
г. Саров
2016 год

Коллективный договор
Государственного казенного учреждения Нижегородской области
«Управление социальной защиты населения города Саров»
на 2016-2018 гг.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении Нижегородской области «Управление социальной защиты населения города Саров» (далее – Управление) и заключаемый с работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Управления (далее – Работники) в лице представителей трудового коллектива и работодатель в лице директора Управления (далее – Работодатель). Руководствуясь нормами трудового законодательства, принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны в лице их полномочных представителей заключили настоящий коллективный договор.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях защиты прав и интересов сторон и согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Коллективным договором регулируются отношения между Работниками и Работодателем (их представителями) в области труда, обеспечении дополнительных льгот, преимуществ, социальных гарантий работникам и их семьям по сравнению с предусмотренными законодательством Российской Федерации (РФ), иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся также некоторые положения действующего Трудового кодекса РФ (ТК РФ), имеющие наибольшее значение для Работников.

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

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком до 31.12.2018 года включительно. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2016 года.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для Работников. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к настоящему коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ о труде, о коллективных договорах и соглашениях, о занятости. В случае, если иными нормативными актами положение работников ухудшается, действуют условия настоящего коллективного договора.

Раздел 2. Обязанности и права сторон

Стороны обязуются:

2.1. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни Работников;
- повышение эффективности работы;
- создание безопасных условий труда;
- повышение профессионального уровня Работников;
- совершенствование организации и стимулирования труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников.

2.2. Принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Управлении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

Обязанности и права Работодателя:

2.3. Заключать коллективные договоры с Работниками.

2.4. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда.

2.5. Обеспечивать Работникам соответствующую оплату труда, на основании действующего Положения об оплате труда (Приложение 1 к настоящему коллективному договору).

2.6. Обеспечивать безопасные условия труда.

2.7. Обеспечивать занятость Работников в соответствии с их профессией, квалификацией и условиями трудовых договоров.

2.8. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штатов Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается помимо Работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, работникам, которым до назначения пенсии по общему либо льготным основаниям осталось менее 2 (двух) лет, а также Работникам, являющимся одинокими родителями и имеющими детей в возрасте до 16 лет, либо детей, продолжающих обучение в любых учебных заведениях на дневном отделении или проходящих военную службу по призыву.

Учитывать, что предпочтение в оставлении на работе по основаниям, перечисленным в ст. 179 ТК РФ, имеет преимущественное значение над другими основаниями данного пункта коллективного договора.

2.9. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении по причине сокращения численности или штата Работников, в обязательном порядке предлагать имеющиеся в Управлении вакантные должности (профессии) в соответствии со ст. 180 ТК РФ.

При отсутствии вакансий, предоставлять этим Работникам свободное от работы время (до 1 дня в неделю в течение не более двух месяцев) с выплатой материальной помощи в размере среднего заработка для поиска нового места работы.

В случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда Работников в целом по Управлению, распространять эти условия на высвобождаемых Работников.

2.10. Предлагать работу Работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пп.2, 3 статьи 81 ТК РФ, а также по состоянию здоровья при восстановлении ими работоспособности, на подходящих по состоянию здоровья вакантных должностях и работах, соответствующих их квалификации.

Обязанности и права Работников:

2.11. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.12. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2 к настоящему коллективному договору) и должностные инструкции.

2.13. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.

2.14. Бережно относиться к основным фондам и материальным ресурсам Управления, рационально их использовать.

2.15. Повышать свой профессиональный уровень.

2.16. Участвовать в управлении учреждением, реализуя свое право через исполнительный орган самоуправления – Совет трудового коллектива. Состав и структура Совета трудового коллектива утверждается общим собранием трудового коллектива Управления, являющимся высшим органом самоуправления.

2.17. Собрание трудового коллектива собирается по мере надобности директором Управления, но не реже 1 раза в квартал, либо по требованию не менее чем одной трети от численности Работников.

2.18. К исключительной компетенции собрания трудового коллектива относятся:

- утверждение коллективного договора;
- выборы Совета трудового коллектива.

2.19. Собрание трудового коллектива может принимать к своему рассмотрению и иные вопросы, затрагивающие деятельность Управления, за исключением тех вопросов, которые отнесены действующим законодательством к исключительной компетенции иных органов.

2.20. Решение собрания трудового коллектива является правомочным, если на собрании присутствовало не менее двух третей членов трудового коллектива и если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих.

2.21. Совет трудового коллектива избирается на собрании трудового коллектива путем открытого голосования сроком на три года. Каждое структурное подразделение Управления делегирует в состав Совета трудового коллектива не менее одного представителя.

2.22. Совет трудового коллектива, путем открытого голосования, избирает из своего состава председателя, который руководит работой совета, проводит его заседания и подписывает его решения, а также секретаря, который отвечает за ведение протоколов заседаний Совета, а также составление иной документации Совета.

2.23. Совет трудового коллектива собирается председателем Совета по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Внеочередные заседания Совета проводятся по инициативе председателя, либо по требованию не менее чем одной трети членов Совета.

2.24. Представители Работников, избранные в Совет трудового коллектива, выполняют свои обязанности на общественных началах, без нанесения ущерба ведению основной деятельности Управления и своих должностных обязанностей.

2.25. Обязанности Совета трудового коллектива:

- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников в рамках данного коллективного договора;
- содействовать повышению жизненного уровня Работников;
- содействовать росту заработной платы и своевременности её выплаты;

- осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров от имени Работников в соответствии с действующим законодательством;

- представлять интересы Работников в случае возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров (конфликтов);

- осуществлять контроль соблюдения законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

- осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.26. Решение Совета трудового коллектива является правомочным, если на его заседании присутствовало не менее двух третей и если “за” подано не менее двух третей голосов присутствующих.

Раздел 3. Трудовой договор

3.1. Прием на работу в Управление производится путем заключения с работниками трудовых договоров.

3.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником Управления (далее – Работник), 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, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором, 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.

3.3. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени, количество дней отпуска, дополнительные льготы и другие условия, предусмотренные законодательством.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха для Работников в соответствии с «Трудовым распорядком Управления» (Приложение 2 к настоящему коллективному договору).

4.2. Осуществлять привлечение работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном статьями 99 и 113 ТК РФ.

4.3. В течение рабочего дня в соответствии со статьей 108 ТК РФ предоставлять Работникам, как правило, через четыре часа работы, перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

4.4. Производить предоставление очередных отпусков Работникам в соответствии с графиками отпусков, предусматривающими равномерный уход работников в отпуск по месяцам года (кроме Работников, имеющих право ухода в отпуск в удобное для них время по действующему законодательству).

4.5. Предоставлять работающим одиноким матерям и отцам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет) по их просьбе ежегодный отпуск в удобное для них время.

4.6. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с ТК РФ.

4.7. Предоставлять возможность использования гибкого графика работы женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (перенос времени начала и окончания рабочего дня, перенос времени обеденного перерыва).

4.8. Выплату отпускных за время нахождения Работника в очередном и дополнительном отпусках производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4.9. Предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска только за соответствующий рабочий период (по графику текущего года) и на последующий год (период) не переносить. Компенсацию за неиспользованные дополнительные отпуска не выплачивать.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.11. День социального работника ежегодно отмечается 08 июня без объявления его нерабочим днем. В указанный день Работодатель совместно с Работниками организует и проводит торжественные мероприятия, подводит итоги и проводит награждения.

Раздел 5. Охрана труда

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

5.1. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования.

5.2. Создавать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.3. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. Ежегодно в срок до 01 ноября текущего года разрабатывать на очередной год и реализовывать планы мероприятий по безопасности и охране труда в Управлении.

5.5. При заключении трудового договора обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда. Обеспечить периодическое обучение сотрудников и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.7. В целях сохранения в Управлении квалифицированных женских кадров и для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством:

- освобождать женщин от работы, на период прохождения медицинских обследований по причине беременности с сохранением заработной платы;

- в соответствии с медицинским заключением переводить беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, профессионально связанных с использованием персональных ЭВМ на другие

виды работ, с учетом действующего законодательства с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы.

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

5.8. Проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.9. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.10. Проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). Также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 6. Оплата труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты

Работодатель обязуется:

6.1. Оплату и стимулирование труда Работников Управления производить в соответствии с действующими Положениями и приказами по Управлению, другими нормативными актами, а также документами, принятыми в период действия настоящего коллективного договора.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Заработная плата каждому Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

6.4. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц. Выплату заработной платы производить в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 1 к настоящему коллективному договору).

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

6.6. Выдавать Работнику не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы расчетный листок с указанием всех произведенных начислений и удержаний за истекший месяц.

6.7. Оплату работы по приказу в выходные и нерабочие праздничные дни производить в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (оклада).

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

6.8. Приказом директора Управления создается балансовая комиссия для обеспечения своевременного и полного принятия решений по итогам деятельности Управления, а также подведомственных государственных учреждений системы социальной защиты населения города Сарова с целью определения размеров выплат стимулирующего характера.

6.9. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку, Работодатель обязан возместить Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения (не более 550 рублей в сутки);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) 100 рублей в сутки;

при командировках в местность, откуда Работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

6.10. При расторжении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

6.12. Осуществлять выплату заработной платы Работникам по их выбору на зарплатные пластиковые карты Публичного акционерного общества «Сбербанк России» или Открытого акционерного общества «Акционерный коммерческий банк «Саровбизнесбанк».

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Работодатель имеет право (по соглашению сторон):

7.1. Оказывать содействие по вопросам организации санаторно-курортного лечения Работников.

7.2. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха (с сохранением среднего заработка) в случаях:

- рождения ребенка (отцу ребенка) – 2 рабочих дня;
- регистрации брака – 2 рабочих дня;
- смерти близких родственников, родных братьев и сестер – 3 календарных дня;

7.3. Одному из родителей, работнику Управления (на основании представленных документов), чьи дети идут в первый класс в общеобразовательную школу, предоставлять оплачиваемый выходной день – совпадающий с первым учебным днем.

7.4. Выплачивать Работникам материальную помощь. Порядок и размеры материальной помощи определены в Положении об оплате труда (Приложение 1 к настоящему коллективному договору).

Раздел 8. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

Стороны договорились об ответственности за выполнение коллективного договора. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Работа с коллективным договором.

По соглашению сторон изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся после проведения коллективных переговоров на совместных заседаниях и утвержденных соответственно приказом директора. Эти изменения и дополнения оформляются дополнительными соглашениями к настоящему коллективному договору. Каждое изменение коллективного договора сопровождается информированием работников Управления с внесением этого изменения во все учетные экземпляры настоящего коллективного договора их держателями.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора.

Контроль за выполнением обязательств настоящего коллективного договора осуществляется сторонами. Совместные проверки выполнения

настоящего коллективного договора организуются совместно по инициативе одной из сторон. При проведении контроля за выполнением настоящего коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

9.3. Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его обязательств, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально – экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

9.4. По взаимной договоренности стороны могут прекратить выполнение настоящего коллективного договора, но ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых обязательств.

9.5. Лица, представляющие Работодателя либо Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

9.6. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, изменения наименования учреждения до заключения нового коллективного договора.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение 10 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от срока его уведомительной регистрации.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности Управления ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Управления.

По поручению собрания коллективный договор подписали:**1.Работодатель:**

Директор УСЗН г.Саров _____ Н.А.Тимченко
 (дата) (подпись)

2.Представители трудового коллектива:

Начальник отдела, председатель совета трудоого коллектива	_____	_____	Т.Б. Кочнева
	(дата)	(подпись)	
Заместитель начальника отдела	_____	_____	С.В. Тихонова
	(дата)	(подпись)	
Ведущий специалист	_____	_____	С.В. Балагурова
	(дата)	(подпись)	
Ведущий специалист	_____	_____	Е.В. Гуркина
	(дата)	(подпись)	
Специалист 1 категории	_____	_____	Е.А. Бугарова
	(дата)	(подпись)	
Специалист 1 категории	_____	_____	И.А. Князева
	(дата)	(подпись)	
Специалист 1 категории	_____	_____	М.А. Косенкова
	(дата)	(подпись)	
Специалист 1 категории	_____	_____	Т.В. Серкова
	(дата)	(подпись)	
Бухгалтер 1 категории	_____	_____	Е.А. Бахарева
	(дата)	(подпись)	

Приложениями к настоящему коллективному договору, являющимися неотъемлемой его частью, являются:

1. Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения города Саров», утвержденное приказом директора Управления от 25.11.2015 № 43од на 4-х листах в 1 экземпляре;

2. Трудовой распорядок Государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения города Саров», утвержденный приказом директора Управления от 30.10.2014 № 44од на 3-х листах в 1 экземпляре.

3. Протокол общего собрания трудового коллектива от 25.11.2015 № 7 на 3-х листах в 1 экземпляре.
