

Директор
Государственного казенного
учреждения Московской области
Луховицкий центр занятости
населения

С.М. Веселов
«10» октября 2014г.



Председатель
Совета трудового коллектива

О.В. Гольцева
«10» октября 2014г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения Московской области Луховицкий центр занятости населения на 2014-2016 годы

Протокол
№ 2 от «10» октября 2014г.

Комитет по труду и занятости населения Московской области
Рег. № <u>214/2014</u> от <u>26.11.2014</u>
Специалист отдела <u>М.И.И.И.</u> (подпись)

Московская область
г. Луховицы
2014г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении Московской области Луховицком центре занятости населения (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации и Московской области.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя – директора Учреждения;
- Совет трудового коллектива, представляющий интересы работников учреждения, в лице его представителя – председателя Совета трудового коллектива, действующий на основании Положения Совета трудового коллектива (Приложение № 1 к Коллективному договору).

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (Приложение № 7 к Коллективному договору);
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;

- соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять Совету трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за его выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

3.5. Объем нагрузки работнику оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.6. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независимыми от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (статьи 77-84 ТК РФ).

3.8. Не могут быть уволены по инициативе работодателя следующие категории работников (статья 261 ТК РФ):

- * беременные женщины;
- * женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- * одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида -18 лет);
- * другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работодатель организует профессиональную учебу, повышение квалификации работников изучение опыта работы других центров занятости населения.

4.2. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня впервые (статьи 173–176 ТК РФ).

Предоставляет гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (статьи 173–176 ТК РФ).

4.3. Работодатель при проведении в установленном порядке аттестации работников обязан включить в аттестационную комиссию представителя Совета трудового коллектива (Приложение № 6 к Коллективному договору).

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязан:

5.1. Уведомить Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

5.2. Приостановить наем новых работников на вакантные должности.

5.3. Прекратить использование работ по совместительству и совмещению должностей в учреждении.

5.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляются следующим работникам (статья 179 ТК РФ):

* работники с более высокой производительностью труда и квалификации;

* при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается следующим работникам: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в

семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников (Приложение № 2 к Коллективному договору).

6.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена (кроме работников, работающих по графику). Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

6.4. В случаях предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет.

6.5. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями допускается, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.6. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Работникам предоставляется право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск по частям в течение данного рабочего года, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления последующего календарного года (Приложение № 9 к Коллективному договору). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

6.7. Дополнительные отпуска работникам предоставляются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Московской области.

6.8. Работникам, осуществляющими уход за детьми устанавливается дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ):

- * работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет;
- * работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- * одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- * отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

- * со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- * со свадьбой детей – 3 календарных дня;
- * со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- * с рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- * с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

а также:

- * родителям, имеющим детей школьного возраста (1 сентября) - 1 календарный день;
- * родителям детей выпускников (школ, детского дошкольного учреждения) – 1 календарный день (выпускной);
- * на посещение медицинских учреждений – 1 календарный день ежеквартально.

6.10. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Оба выходных дня

предоставляются, как правило, подряд – суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

6.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. Время для отдыха и приема пищи работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также нормативными актами по вопросам оплаты труда Московской области (Приложение № 2 к Коллективному договору).

7.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад (тарифную ставку) по занимаемой должности (профессии), выплаты премий и выплаты стимулирующего характера.

7.3. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Московской области.

7.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, 15 и 30 или 31 числа (последний день) каждого месяца.

7.5. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

7.7. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится дополнительная плата или выходной день (из расчета 1 выходной день за 4 отработанных дня). Время предоставления выходного дня согласуется с Работодателем. Дополнительная плата устанавливается за счет и в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Работникам, работа которых имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы по проезду (статья 168 ТК РФ).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

8.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет.

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива (статья 212 ТК РФ).

8.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должен входить председатель Совета трудового коллектива (Приложение № 5 к Коллективному договору).

8.9. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.10. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

9.1. В соответствии с материальными возможностями Учреждения работодатель оказывает материальную помощь работникам в случаях:

- * смерти близких родственников – 1 000 рублей;
- * членам семьи в случае смерти работника – 2 000 рублей;
- * рождением детей – 2 000 рублей;
- * к юбилейным датам – 1 000 рублей.

9.2. Работники, имеющие детей, в возрасте от 4 до 15 лет включительно, обеспечиваются частичной компенсацией или частичной оплатой стоимости путевки (путевок) в санаторно-курортные организации и организации отдыха детей.

Частичная компенсация или частичная оплата стоимости путевки (путевок) в санаторно-курортные организации и организации отдыха предоставляется не более одного раза в календарном году на каждого ребенка.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились:

10.1. Осуществлять контроль по выполнению коллективного договора и его положений.

10.2. Отчитываться о результатах контроля по выполнению положений коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

10.3. Рассматривать в 3 дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдать установленный законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных, коллективных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов (Приложение № 7 к Коллективному договору).

10.5. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.6. Любые изменения и дополнения к настоящему коллективному договору, не противоречащие законодательству Российской Федерации, оформляются дополнительным соглашением Сторон в письменной форме.

10.7. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств, установленных настоящим коллективным договором, Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.9. Неотъемлемыми частями коллективного договора являются: Приложение № 1 «Состав комиссии по разработке, заключению и контролю за выполнением положений коллективного договора и положение о Совете трудового коллектива»,

Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников»,

Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников»,

Приложение № 4 «Состав и положение комиссии по премированию и по выплатам стимулирующего характера»,

Приложение № 5 «Состав комиссии и положение по охране труда работников»,

Приложение № 6 «Состав и положение аттестационной комиссии»,
Приложение № 7 «Состав комиссии по трудовым спорам»,
Приложение № 8 «Положение о производстве расследования несчастных случаев»,
Приложение № 9 «График отпусков работников».