

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области
“Комплексный центр социального обслуживания населения
Устюженского района “Гармония”
сроком действия 26.02.2021 – 25.02.2024 годы

Принято на общем собрании работников
от “26” февраля 2021 г.
Протокол № 3 /2021

г. Устюжна

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	3
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости	7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 5. Охрана труда	11
Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	12
Раздел 7. Оплата и нормирование труда	12
Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	14
Раздел 9. Мотивация работников	15
Раздел 10. Заключительные положения	15

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между бюджетным учреждением социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Устюженского района «Гармония» (далее - Учреждение) в лице директора Ганиной Любови Александровны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), и работниками Учреждения, от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации Учреждения в лице Тлисовой Светланы Николаевны (далее – Профсоюз).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочий представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками Учреждения и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Учреждения Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены Работодателя, изменения наименования организации до заключения нового коллективного договора. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся в письменном виде по взаимному согласию обеих сторон, с утверждением на общем собрании трудового коллектива.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников.

2.2.2. Обеспечивать работников Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта.

2.2.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников Учреждения.

2.2.6. Обеспечивать соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации, в том числе:

- учитывать мнение по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;

- предоставлять по письменному запросу необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии Учреждения;

- предоставлять возможность проведения собраний по вопросам выполнения условий коллективного договора, и другим вопросам социального партнерства, проведения заседаний для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, рассмотрения трудовых споров;

- сотрудничать с профсоюзной организацией в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

2.2.7. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства в сфере трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.8. Осуществлять аттестацию работников Учреждения в установленные сроки, согласно положения об аттестации, создавать необходимые условия для подготовки к аттестации.

2.2.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику Учреждения, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзной организации методами, в т.ч. путем поощрения работников Учреждения.

2.3.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.3.3. Представительствовать от имени работников Учреждения при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

2.3.5. Добиваться от Работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативным актам, принятым без необходимого согласования с профсоюзной организацией (ст. 372 ТК РФ).

2.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

2.3.7. Выразить свое мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и судах, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.9. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников Учреждения, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

2.3.11. Вносить предложения по реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников Учреждения.

2.3.12. Осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.3.13. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.14. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов профсоюзной организации.

2.3.15. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников Учреждения и членов их семей.

2.4. Работники Учреждения обязуются:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (часть вторая ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, положения Кодекса профессиональной этики (часть вторая ст. 21 ТК РФ).

2.4.3. Способствовать повышению качества предоставляемых услуг.

2.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, немедленно ставить в известность Работодателя о случаях хищения, порчи и ненадлежащего использования имущества Учреждения.

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся руководителю.

2.4.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.9. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к имуществу, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.4.10. Заботиться о поддержании высокой репутации и престиже Учреждения;

2.4.11. Точно и в срок исполнять распоряжения директора Учреждения и своего непосредственного руководителя.

2.4.12. Строго выполнять требования законодательства Российской Федерации в сфере социального обслуживания.

2.4.13. Не разглашать полученную во время работы конфиденциальную информацию и персональные данные.

2.4.14. Повышать свой профессиональный уровень через систему самообразования, технической учебы, курсов повышения квалификации, в соответствии с профессиональными стандартами.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.5.2. Заключать трудовые договоры или дополнительные соглашения к трудовым договорам предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно в следующих формах:

- дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора)

- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо

- периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.5.2.1. Трудовые договоры или дополнительные соглашения к трудовым договорам предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно заключаются в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с Положением «О дистанционной работе».

2.5.3. Поощрять работников Учреждения за добросовестный эффективный труд.

2.5.4. Привлекать работников Учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2.5.5. Принимать локальные нормативные акты.

2.6. Профсоюз имеет право:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации Работодателя;
- по введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников Учреждения;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников Учреждения;
- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации;

2.6.2. Вносить по указанным в п. 2.6.1. вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюзной организации.

2.7. Работники Учреждения имеют право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.9. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

2.7.11. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.1.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником Учреждения и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

3.1.3. Не превышать срок испытания, назначаемого для проверки соответствия принимаемого работника поручаемой работе, при заключении трудового договора (если иное не предусмотрено федеральным законодательством):

- не более трех месяцев – для работника,
- не более шести месяцев - для руководителей и их заместителей,

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником Учреждения, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин послужившим основанием считать работника Учреждения непрошедшим испытание.

3.1.4. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя Учреждения и экономистом, руководителями структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника Учреждения или по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.1.5. Привлекать и использовать в Учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзом (п. 5 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.1.6. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ).

3.1.7. Сообщать в письменной форме профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками Учреждения в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников Учреждения - соответственно не менее чем за три месяца (п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.1.8. Представлять в профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников Учреждения, список сокращаемых должностей и работников Учреждения, перечень предложенных вакансий.

3.1.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют (ст. 179 ТК РФ):

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- проработавшие в Учреждении более 15 лет;
- работники Учреждения, получившие профзаболевание или производственную травму;
- инвалиды войны;
- работники Учреждения, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.1.10. Использовать по согласованию с профсоюзной организацией внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников Учреждения с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзной организацией и по соглашению с работником Учреждения, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками Учреждения, совместителями;
- заключать с работниками Учреждения договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников Учреждения на переподготовку;
- не допускать установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

1) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81 и ст.261 ТК РФ);

2) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);

3) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

4) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

5) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

3.1.11. Высвобождаемым работникам Учреждения гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками Учреждения;

3.2.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.2.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками Учреждения - членами профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

3.2.4. Обеспечивать защиту и представительство работников Учреждения - членов профсоюзной организации в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.2.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.2.6. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю. Для работников Учреждения, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю (ст. 23 ТК РФ).

4.1.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю за исключением работников, обеспечивающих непрерывную работу. Им устанавливается сменный график работы со смешанными выходными днями.

4.1.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.1.4. Работодатель может привлекать работников Учреждения к сверхурочным работам в соответствии Трудовым кодексом РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника Учреждения четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.5. Отдельные работники Учреждения могут по приказу Работодателя или по устному распоряжению при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего

времени. Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем установлены в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.1.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

4.1.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники Учреждения привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзной организацией и по письменному распоряжению Работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

4.2. Время отдыха

4.2.1. В течение рабочего дня (смены) работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.2. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Учреждения по должностям в соответствии со специальной оценкой условий труда Учреждения, с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, с положением об отпусках.

4.2.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

4.2.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

4.3. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников Учреждения, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников Учреждения - членов профсоюзной организации в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. Охрана труда

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

5.1.1. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда в подразделениях Учреждения.

5.1.2. Обеспечить информирование работников Учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении.

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

5.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ. Проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам Учреждения специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, при наличии средств на приобретение, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей и специальной оценкой условий труда. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника Учреждения спецодеждой и спецобувью, производить частичную компенсацию с указанием конкретных сумм, в соответствии с разработанным графиком выдачи компенсации на приобретение спецодежды.

5.1.7. Направлять при поступлении на работу и в течение трудовой деятельности работников Учреждения на прохождение медицинских осмотров.

5.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выполнить мероприятия по соблюдению норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы;

- и иные особенности регулирования труда женщин в соответствии с главой 41 ТК РФ.

5.1.9. Организовать контроль за условиями охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашений по охране труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические в течение трудовой деятельности медицинские осмотры.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Работникам Учреждения при наличии денежных средств может быть оказана материальная помощь и выплаты премиального характера, за счет областного бюджета и средств внебюджетного фонда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.1.1. Из внебюджетного фонда:

- 3000 рублей – одновременно в случае смерти у работника Учреждения близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена);

6.1.2. Из средств областного бюджета, при наличии денежных средств, выплачивается единовременное денежное вознаграждение:

- в связи профессиональным праздником;

- при награждении работников Учреждения:

государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами министерства труда и социального развития Российской Федерации - в размере одного должностного оклада;

почетной грамотой министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, почетной грамотой губернатора области - в размере одного должностного оклада;

благодарностью губернатора области, почетной грамотой департамента социальной защиты населения Вологодской области - в размере 0,5 должностного оклада.

6.2. В случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области) утвержденным Постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008г. № 2084, Положением об оплате труда работников Бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Устюженского района «Гармония».

7.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и коэффициента за наличие квалификационной категории.

7.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата работникам Учреждения, осуществляющим социальное обслуживание на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих психическими заболеваниями; работникам, оказывающим на дому социально-психологическую поддержку, содействие в уходе семьям, воспитывающим детей-инвалидов, не способных к самообслуживанию (согласно индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка - инвалида, выдаваемая федеральными государственными учреждениями медико – социальной экспертизы), в размере 25% должностного оклада за фактически отработанное время;

- доплата работникам Учреждения за работу в сельской местности. Работникам Учреждения третьего и четвертого уровней должностей (специалист по социальной работе, участковый специалист по социальной работе) осуществляющих предоставление социальных услуг, а также социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада;

- доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора.

7.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

7.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 250 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.5.2. Доплата за наличие категорий водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
за наличие категорий "B", "C", "D", "E"	25
за наличие категорий "B", "C", "E" или "D"	10

7.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

- Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения социального обслуживания населения в размере до 250 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.5.4. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 3 до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

7.6. Перечисление заработной платы осуществляется на банковские счета, по личному заявлению работников, для получения зарплаты в кредитной организации, заключившей договор на обслуживание. Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца – 10 числа следующего за отчетным месяцем.

7.7. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

7.8. Работодатель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

7.9. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- к профессиональным и общегосударственным праздникам.

7.10. Премии руководителя, его заместителя и экономиста определяются по согласованию с Департаментом социальной защиты населения Вологодской области.

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюзной организации по вопросам:

8.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения (*ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

8.2.2. содействия их занятости;

8.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.4. соблюдения трудового законодательства;

8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников Учреждения, независимо от членства в профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом профессионального союза работников (*ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

8.4. Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзной организации в её деятельности (*ст. 377 ТК РФ*).

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.5.1. соблюдать права профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);

8.5.2. не препятствовать представителям профсоюзной организации, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзной организации, для реализации

или
дится
ое и
ласно
оту в
ются
дской

уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.5.3. представлять профсоюзной организации по её запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.5.4. безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников Учреждения месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.5.5. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюзной организации членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников Учреждения – членов профсоюзной организации. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

Раздел 9. Мотивация работников

9.1. Со стороны Работодателя:

9.1.1. Содействие в организации и проведении тренингов по преодолению и профилактике профессионального выгорания.

9.1.2. Награждение работников Учреждения, представление их к ведомственным наградам.

9.1.3. Организация конкурсов профессионального мастерства.

9.1.4. Развитие наставничества с целью адаптации вновь принятых работников Учреждения.

9.1.5. Предоставление возможности посещения сенсорной комнаты в рабочее время с целью нормализации психологического состояния и снятия эмоционального напряжения.

9.1.6. Предоставление возможности работникам Учреждения в нерабочее время посещать спортивный зал.

9.2. Со стороны профсоюзной организации:

9.2.1. организация поздравлений членов профсоюзной организации с государственными и профессиональными праздниками;

9.2.2. приобретение за счет профсоюзной организации подарков для членов профсоюза;

9.2.3. оказание материальной помощи членам профсоюзной организации в связи с юбилейными датами рождения (55 лет, 60 лет) в размере 2000 рублей.

9.2.4. оказание материальной помощи членам профсоюзной организации в случае смерти близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена) в размере 2000 рублей.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

10.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать председателя первичной профсоюзной организации о финансово-экономическом положении Учреждения основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.7. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель или его представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

10.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с «26» февраля 2021 г. по «25» февраля 2024 г.

10.8.1. Коллективный договор, принятый на общем собрании трудового коллектива от «18» марта 2016 г. на период 2019- 2021 годы, признать утратившим силу в связи с принятием нового коллективного договора.

10.9. По истечении срока действия договора стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.


10.10. Настоящий договор составлен в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Директор БУ СО ВО «КЦСОН «Гармония»


Ганина Л.А.

"26" февраля 2021 г.



Председатель первичной профсоюзной организации

Глисова С.Н.

"26" февраля 2021 г.

КАЗЕНЧОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНИТОСТИ ЧАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ»
160015 Вологодская обл г Вологда ул Конева д15
Тел./факс: 8172 730230
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА
« 03 » марта 2021 г.
ЗА № 4