

Председатель Первичной
профсоюзной организации


С.Г. Горбунова
« 20 » 2022 г



Директор МКУ «ЦСОГПВиИ
Мундыбашского г.п.»


Н.А. Уварова
« 20 » 2022 г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН
ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ
МУНДЫБАШСКОГО ГОРОДСКОГО
ПОСЕЛЕНИЯ»**

на 2023 – 2025 гг.

пгт. Мундыбаш

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Мундыбапского городского поселения» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сторонами Договора являются:

- муниципальное казенное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Мундыбапского городского поселения», именуемое далее «Работодатель», в лице Директора, действующего на основании Устава, и работники, в лице своего представителя:

- председателя профсоюзной организации, именуемые далее «Работники».

1.2. Основой для заключения Договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех членов трудового коллектива независимо от стажа работы, режима занятости (полное или неполное рабочее время), режима рабочего времени и от того, кто от имени Работников подписал Договор.

1.4. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения.

1.5. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) настоящий Договор сохраняет свое действие на весь срок проводимой реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.6. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Стороны обязуются обеспечивать выполнение установленных, действующим законодательством и настоящим Договором, социальных гарантий и льгот Работникам и членам их семей.

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнение условий Договора.

1.10. Настоящий Договор и приложения к нему вступают в силу с момента подписания Работодателем и Работниками и действуют в течение 3-х лет.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами муниципального казенного учреждения «Центр социального

обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов Мундыбапского городского поселения» и трудовым договором.

Порядок приема и увольнения Работников

3.2. Прием на работу осуществляется путём заключения с Работником письменного трудового договора («эффективного контракта») в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Эффективный контракт – это трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы место работы (с указанием структурного подразделения), дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция; его должностные обязанности и права; права и обязанности Работодателя; характеристика условий труда, компенсации и льготы Работникам за работу в тяжелых и вредных и (или) опасных условиях; режим труда и отдыха; виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Условия получения вознаграждения должны быть понятны Работодателю и Работнику и не допускать двойного толкования.

3.3. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю: паспорт или иной документ удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

3.4. Работнику, при заключении трудового договора, необходимо пройти медицинский осмотр (обследование). Медицинский осмотр проводится для определения пригодности Работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также в целях охраны здоровья граждан, предупреждения возникновения и распространения болезней.

3.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников с:

- приказом о заключении трудового договора;
- настоящим Договором;
- Уставом учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Трудовой договор или отдельные его части могут быть изменены или дополнены, если это не влечет изменения существенных условий трудового договора, без согласования с Работником. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

3.7. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть отражено в трудовом договоре и указано в приказе о приеме его на работу. Срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителя, главного бухгалтера – шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

3.8. Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии Работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, Работодатель вправе расторгнуть с Работником трудовой договор. О расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания Работодатель обязан предупредить Работника не менее чем за три дня (ст. 71 ТК РФ).

3.9. Изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия Работника, не должно противоречить статье 72 Трудового кодекса РФ.

3.10. При неисполнении Работником обязанностей, возложенным на него трудовым договором, работодатель вправе применить к нему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;
- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин, обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к нему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- за прогул без уважительных причин;
- за появление работника на работе в нетрезвом состоянии;
- на основании ст. 77 ТК РФ.

3.11. Работодатель не имеет права накладывать взыскание на Работника или уволить его за невыполнение работы, не предусмотренной его должностными обязанностями.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Центра включает в себя размеры окладов, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, предусмотренные действующим законодательством, которые регламентируются ТК РФ раздел VI и действующим Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16 декабря 2010 г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области-Кузбасса».

4.2. Должностные оклады работников Центра устанавливаются на основании профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих (далее профессиональные квалификационные группы) — группы должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также другие выплаты устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными требованиями и в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

4.4. Трудовые доходы каждого работника максимальным размером не ограничиваются, но зависят от результатов труда. Основная оплата труда (тарифная ставка, оклад) выплачивается независимо от конечных результатов работы Центра.

4.5. Срок выплаты заработной платы установлен два раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца, при условии своевременного поступления денежных средств. При совпадении дня выплаты с выходом или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Размер аванса составляет не менее 50 % от начисленной заработной платы по штатному расписанию за фактически отработанное время.

4.6. В случае невыплаты работнику отпускных за своевременно оформленный очередной отпуск в установленные сроки, работник имеет право работать до получения отпускных.

4.7. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.8. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на

обучение Работодателем или поступающим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.9. Работодатель имеет право принимать работников с испытательным сроком до трех месяцев и заключать с ними трудовой договор. Вопрос о системе, по которой производится оплата труда работникам, оговаривается Работодателем и работником при заключении ими индивидуального трудового договора.

4.10. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, год) стимулирующие выплаты:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.11. В пределах выделенных бюджетных ассигнований работникам Центра могут устанавливаться следующие индивидуальные, дифференцированные, ежемесячные выплаты до 500% должностного оклада в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы по категориям работников Центра (п. 3 Положения о распределении фонда материального стимулирования работников МКУ «ЦСОГПВиИ Мундыбашского г.п.»):

4.11.1. За интенсивность и высокие результаты работы;

4.11.2. За качество выполняемых работ;

4.11.3. Размер выплаты устанавливается каждому работнику индивидуально и может быть изменен или отменен при неудовлетворительных итогах работы.

4.12. Работникам Центра, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.13. Производить ежемесячную выплату к должностному окладу работникам Центра за непрерывный стаж работы в размере 20% оклада (ставки) за первые три года и 10% за последующие два года, но не выше 30% оклада (ставки) согласно Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16 декабря 2010 г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области». При исчислении стажа работы, дающего право на получение названной выплаты, засчитывается время работы на любых должностях в учреждениях социальной защиты населения, здравоохранения, в том числе по совместительству.

4.14. В связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда размеры окладов работников Центра повышаются на 15% на основании Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16 декабря 2010 г. № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области-Кузбасса».

4.15. Специалистам, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25% оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

4.16. Средства, образовавшиеся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, расходуются по следующим направлениям:

- в размере 30 % – на текущие расходы и развитие социального обслуживания по всем видам расходов;

- в размере 70 % – на стимулирование труда работников учреждения, непосредственно занятых в предоставлении социальных услуг, включенных в перечень социальных услуг, предоставляемых поставщиками социальных услуг, утвержденный в соответствии с пунктом 9 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013г. №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Распределение денежных средств осуществляется в процентном соотношении от суммы взимаемой платы за предоставление платных социальных услуг.

Средства, поступающие от предоставления дополнительной платной услуги по перевозке граждан с ограничениями к передвижению на специализированном автотранспорте, зачисляются на счет Центра. Расходование денежных средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление дополнительных услуг, расходуются следующим образом:

- в размере 70% - на текущие расходы Центра и развитие социального обслуживания по всем видам расходов;

- в размере 30% - на стимулирование труда работников центра, (водителей) непосредственно занятых в предоставлении дополнительной платной услуги по перевозке граждан с ограничениями к передвижению на специализированном автотранспорте.

Стимулирование труда работников учреждений осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Центра.

4.17. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Центра могут выплачиваться поощрительные выплаты:

4.17.1. Премии за проведение семинаров, «круглых столов», встреч с представителями общественных организаций, за участие в общественной жизни Центра, общественной жизни городских поселений (проведение субботников, высадка цветов, деревьев и др.);

4.17.2. К праздничным датам (профессиональные праздники, 8 марта, 23 февраля);

4.17.3. При награждении работников почетными грамотами, благодарственными письмами;

4.17.4. При проведении мероприятий, посвященных «Дню матери», «Дню инвалида», «Дню пожилого человека», «Дню победы»;

4.17.5. Поощрительные выплаты устанавливаются приказом директора на основании решения комиссии по распределению фонда материального стимулирования с обязательным участием профсоюзной организации.

4.18. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. При введении новых норм труда, работники учреждения должны быть извещены за два месяца до их введения.

4.19. Все выплаты, поощрения производятся при наличии денежных средств и выплачиваются на основании приказа директора Центра.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением профсоюзную организацию.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест; их эффективное использование с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Прекращение трудового договора с Работниками в связи с сокращением численности или штата допускается с предварительным письменным уведомлением, не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 81 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

5.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

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

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства предприятия).

5.6. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ «ЦСОГПВиИ Мундыбашского г.п.» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. 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; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МКУ «ЦСОГПВиИ Мундыбашского г.п.» на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:

- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю.

6.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, с 12:00 до 13:00 который в рабочее время не включается.

6.8. В соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации для женщин работающих в сельской местности установлена сокращенная рабочая неделя -36 часов.

6.9. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником.

6.10. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

6.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.12. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.13. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется в случае производственной необходимости и носит эпизодический характер.

6.14. Компенсация за ненормированный рабочий день устанавливается в виде дополнительного оплачиваемого отпуска (не менее 3-х дней). Перечень должностей и продолжительность дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день приведены в приложении № 2.

6.15. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска на основании графика, утвержденного Работодателем с учетом мнения председателя профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

6.16. Помимо ознакомления с графиком отпусков, Работодатель должен известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

6.17. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника учреждения составляет:

- основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней;
- для работающих инвалидов — 30 календарных дней (ст. 23 Федерального Закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);
- дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем - до 12 календарных дней. Приложение №2.

Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам предоставляются:

- дополнительные оплачиваемые отпуска по заявлению на собственную свадьбу, свадьбу детей — предоставляется 3 (три) оплачиваемых рабочих дня;

- дополнительные оплачиваемые отпуска по заявлению в связи со смертью членов семьи (супруга (и), детей, родителей) — предоставляется 3 (три) оплачиваемых рабочих дня;
- женщинам, имеющим детей до 16 лет, предоставление 4-х часов в месяц с сохранением заработной платы для посещения с ребенком медицинских учреждений;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка — учащегося младших классов (1-4 класс), по заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 день с сохранением заработной платы с целью сопровождения детей в школу 1 сентября, а также 1 день для участия в выпускном дне в школе;
- работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставлять два оплачиваемых выходных дня в любое, удобное для работника, время (по заявлению); либо присоединять два оплачиваемых выходных дня к ежегодному отпуску (по заявлению).

6.18. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.19. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

6.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6.22. Получив отпуск без сохранения заработной платы, Работник имеет право прервать его и приступить к работе, поставив в известность Работодателя.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется по срокам, указанным в путевке (с уведомления работодателя за один месяц).

7.2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

7.3. Выплачивается компенсация за использование личного транспорта для служебных целей с обязательным заключением договора гражданско-правового характера.

7.4. Выплачивается компенсация за использование личного сотового телефона в служебных целях. Фиксированная сумма компенсации с указанием фамилии, имени и отчества работника устанавливается на определенный срок приказом по Центру.

7.5. Работникам учреждения за счет средств областного бюджета в порядке и на условиях, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- имеющим стаж работы в муниципальном учреждении социального обслуживания не менее трех лет, при окончании высшего образовательного учреждения по специальности

«социальная работа», выплачивать единовременное пособие в размере 15000 рублей (начисление районного коэффициента не производится);

- имеющим стаж работы в муниципальном учреждении социального обслуживания не менее трех лет, при окончании среднего образовательного учреждения по специальности «социальная работа», выплачивать единовременное пособие в размере 10000 рублей (начисление районного коэффициента не производится);
- молодым специалистам (лицам до 30 лет), окончившим образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования по специальности «Социальная работа» и впервые поступившим на работу в Центр социального обслуживания в течение трех лет выплачивать ежемесячное социальное пособие в размере 1000 рублей (начисление районного коэффициента не производится).

7.7. При наличии денежных средств оказывается материальная помощь (разовая выплата) работникам по заявлению (с документальным подтверждением):

- на похороны близкого родственника (мать, отец, ребенок, муж, жена, брат, сестра);
- на лечение;
- работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Материальная помощь выплачивается без районного коэффициента.

7.8. При наличии незанятого транспорта по согласованию с руководителем по заявлению работника предоставлять для личного пользования автомобиль; все расходы, связанные с эксплуатацией автомобиля несет заявитель (заправка ГСМ).

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

8.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.4. Обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.1.5. Работодатель обеспечивает работников за свой счет специальной одеждой, специальной обувью и инвентарем (приложение №1), согласно проведенной специальной оценке условий труда, которая проводится 1 раз в 5 лет.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или)

комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.10. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.11. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.12. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.13. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

8.1.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.15. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.16. Обеспечивать при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.1.17. Обеспечивать соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель признает профсоюзную организацию как орган, выражающий интересы и защищающий права Работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право профсоюзной организации на участие в деятельности учреждения и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

9.2. Профсоюзная организация в лице председателя имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профсоюзной организации по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных Договором и соглашениями;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

9.3. Работодатель обязан в течение семи дней со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить председателю профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения председателя профсоюзной организации в случаях, предусмотренных настоящим Договором и Трудовым кодексом РФ.

9.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения председателя профсоюзной организации по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам.

9.6. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему председателю профсоюзной организации представляющего интересы всех работников.

9.7. Председатель профсоюзной организации в течение пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы Работников, являющихся членами представительного органа, при наличии их письменных заявлений.

9.9. Для осуществления своей деятельности председатель профсоюзной организации вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя, органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

9.10. Работодатель обязуется информировать представительный орган Работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего Договора, не позже, чем за семь дней до их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

9.11. Работодатель признает, что проведение собраний и конференций профсоюзной организации в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

9.12. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзной организации или представительной деятельностью.

9.13. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности председателя профсоюзной организации, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.14. Профсоюзная организация берет на себя ответственность за организацию следующих мероприятий:

- приобретение новогодних подарков для детей сотрудников Центра;
- проводы на пенсию;
- оказание материальной помощи, в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, ребенок, муж, жена, брат, сестра);

- чествование работников с юбилейными датами;
- чествование работников в связи с профессиональными праздниками – 23 февраля, 8 марта, День социального работника;
- чествование работников связи с праздниками: 21 ноября – День бухгалтера, 25 ноября – День матери, 30 октября - День водителя; 12 октября – День кадрового работника; 28 апреля – Всемирный день охраны труда; 22 ноября – День психолога; 3 декабря – День юриста; 13 сентября - День программиста, при наличии денежных средств.
- оказание материальной помощи на рождение ребенка, на оздоровление и санаторно-курортное лечение, на собственную свадьбу работника, при наличии денежных средств.

10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ДВИЖЕНИЯ КАДРОВ

10.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку и переподготовку кадров, повышение квалификации работников для собственных нужд учреждения. При направлении работника на переподготовку (повышение квалификации с отрывом от производства) за ним на весь период сохраняется средняя заработная плата и место работы.

10.2. Работники, совмещающие работу с обучением в высших и средних профессиональных заведениях, пользуются льготами, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации (Глава 26).

10.3. Работодатель проводит аттестацию в соответствии с действующим законодательством и Положением об аттестации работников Учреждения, для определения уровня их квалификации и соответствия занимаемой должности.

11. ПРАВА ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Члены трудового коллектива пользуются дополнительными правами и льготами, а именно:

11.1. Право на защиту членов трудового коллектива в случае индивидуального трудового спора (конфликта).

11.2. Профсоюз обязан не позднее 3-х месяцев до конца года начать переговоры по заключению нового коллективного договора.

11.3. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

11.4. Работодатель считает, что профсоюзная организация является представителем, выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов трудящихся учреждения, которые уполномочивают их от своего имени подписать коллективный договор.

11.5. Работодатель гарантирует по требованию профсоюзной организации предоставлять в письменной форме информацию, документы по экономической деятельности учреждения, не являющиеся коммерческой и конфиденциальной тайной в 3-х дневный срок.

12.6. По требованию профсоюзной организации Работодатель гарантирует создать постоянные или временные комиссии на приоритетных началах с профсоюзной организацией для рассмотрения трудовых и социальных вопросов, связанных с заключением коллективного договора или внесению дополнений или изменений в него.

12.7. Работодатель гарантирует предоставление копий коллективного договора в необходимом количестве.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Настоящий договор заключен на 3 года и действует с 01.01.2023 года по 31.12.2025 года.

13.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

13.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 15 дней с момента его подписания.

13.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

13.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в ноябре месяце на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзной организации.

Коллективный договор рассмотрен и утвержден на общем собрании трудового коллектива «26» декабря 2022 г. протокол № 6.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Перечень специальной одежды, обуви, инвентаря.

Наименование спец.одежды, обуви, инвентаря	Ед.измерения	Норма на человека	Срок использования
1. Социальный работник			
Куртка утепленная	шт	1	3 года
Халат хлопчатобумажный	шт	1	1 год
Обувь зимняя (утепленная)	Пара	1	3 года
2. Водитель			
Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	2 года
Перчатки	Пара	1	6 месяцев
Жилет сигнальный 2 класса защиты	шт	1	1 год
3. Уборщик служебных помещений			
Халат х/б	шт	1	1 год
Перчатки резиновые	Пара	1	1 месяц
4. Сиделка			
Халат хлопчатобумажный	шт	1	1 год
Полотенце	шт	1	6 месяцев

Так же Работодатель в целях улучшения условий труда работников, при наличии финансового обеспечения, обеспечивает работников одеждой, обувью, инвентарем:

Наименование спец. одежды, обуви, инвентаря	Ед. измерения	Норма на человека	Срок использования
1. Социальный работник			
Рюкзак, сумка	шт	1	2 года
Полотенце	шт	1	6 месяцев
Мыло	шт	1	1 месяц
2. Техник			
Костюм х/б	шт	1	2 года
Перчатки с полимерным покрытием	Пара	1	1 месяц
3. Слесарь-электрик			

Костюм х/б (халат)	шт	1	2 года
Перчатки диэлектрические	Пара	1	2 месяца, (до износа ежегодная проверка)
Боты или галоши диэлектрические	Пара	1	2 года
4. Водитель			
Полотенце	шт	1	6 месяцев
Мыло	шт	1	1 месяц
4. Уборщик			
Полотенце	шт	1	6 месяцев
Мыло	шт	1	1 месяц
6. Рабочий АХЧ			
Жилет утепленный	шт	1	3 года

Примечания:

1. Сроки носки средств индивидуальной защиты определяются Типовыми нормами и работодателем с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника (если средства индивидуальной защиты изнашиваются ранее указанного срока, то по решению комиссии выдается новый).
2. Если средство индивидуальной защиты не предусмотрено Типовыми нормами, то по решению работодателя с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников средства индивидуальной защиты выдаются по аналогии с другими профессиями, специальностями или определяется самостоятельно.
3. Работникам, совмещающим профессии и должности, а так же (внутреннее и внешнее совместительство) или постоянно выполняющим совмещаемые работы, дополнительно средство индивидуальной защиты выдается в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.
4. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Перечень продолжительности дополнительных отпусков работников муниципального казенного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Муныдыбашского городского поселения»

Продолжительность отпуска.

Наименование должности	Основного	Дополнительного	В т.ч. за вредные условия труда	В т.ч. за ненормированный рабочий день	Всего продолжительность отпуска в календарных днях
Директор	28	12		12	40
Заместитель директора	28	10		10	38
Главный бухгалтер	28	12		12	40
Водитель	28	6		6	34