

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения социального обслуживания
Вологодской области

«Комплексный центр социального обслуживания
населения Грязовецкого района»

на 2019-2022 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива

протокол от «2» ДЕКАБРЯ 2019 г. № 4

Оглавление

| | |
|---|--------------|
| Раздел 1. Общие положения..... | стр. 2 - 3 |
| Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений..... | стр. 3 – 8 |
| Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости..... | стр. 8 – 11 |
| Раздел 4. Рабочее время..... | стр. 11 -12 |
| Раздел 5. Время отдыха..... | стр. 12- 14 |
| Раздел 6. Оплата и нормирование труда..... | стр. 14- 17 |
| Раздел 7. Социальные льготы и гарантии | стр.17 |
| Раздел 8 Мотивация работников | стр.17 - 18 |
| Раздел 9. Охрана труда..... | стр. 18- 21 |
| Раздел 10 Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации | стр. 21 -24 |
| Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора..... | стр. 24 |
| Раздел 12. Заключительные положения..... | стр. 24 - 25 |

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Кашиной Татьяны Владимировны (далее – Работодатель) и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Серовой Светланы Витальевны (далее – Профсоюз). Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками 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 работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (*ст. 41 ТК РФ*).
- 1.4. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, 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*).
- 1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение

работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

- 1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.
- 1.7. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
- 1.9. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения (ст. 41 ТК РФ).
- 1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзом.
- 1.11. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды и др.).

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 материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок (должностных окладов);
 - 2.2.2. обеспечивать работников 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 и производственного быта;
- 2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;
- 2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- 2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- 2.2.7. предоставлять профсоюзу информацию о социально-экономическом положении и развитии учреждения;
- 2.2.8. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- 2.2.9. сотрудничать с профсоюзом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- 2.2.10. учитывать мнение профсоюза при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- 2.2.11. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*).

2.3. Профсоюз обязуется:

- 2.3.1. способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения передовиков и новаторов производства;
- 2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

- 2.3.3. представлять от имени работников 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 профсоюзом (*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. выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, 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 организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- 2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, 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 о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- 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 профсоюза;
- 2.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники 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 *(часть вторая ст. 21 ТК РФ)*;
- 2.4.3. способствовать повышению качества предоставляемых услуг;
- 2.4.4. бережно относиться к имуществу работодателя;
- 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 организации, 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 администрации;
- 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 организации, 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 работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- 2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

2.5. Работодатель имеет право:

- 2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными

законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- 2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 2.5.4. принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.).

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:
 - реорганизации и ликвидации работодателя;
 - введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;
- 2.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (см. 53 ТК РФ);
- 2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работники имеют право на:

- 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - 2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
 - 2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
 - 2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
 - 2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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 и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);
 - 3.1.3. заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями филиалов и структурных подразделений, которые могут расторгаться

досрочно по инициативе работника или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

- 3.1.4. привлекать и использовать в организации 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»);
- 3.1.5. 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);
- 3.1.6. сообщать в письменной форме профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (п. 2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 3.1.7. представлять в профсоюз не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- 3.1.8. 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:
 - семейные при наличии двух и более иждивенцев;
 - проработавшие на предприятии более 15 лет;
 - работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
 - инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
 - работники моложе 18 лет;
 - руководитель и члены профкома;
- 3.1.9. использовать по согласованию с профсоюзом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
 - приостанавливать найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
 - выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
 - использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;
 - расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, работниками, совместителями;
 - заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;
 - принимать решение о судьбе организации с учётом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;
 - предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
 - 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:
 - ✓ работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81 и ст.261 ТК РФ);
 - ✓ лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);
 - ✓ женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
 - ✓ лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
 - ✓ одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;
- 3.1.10. при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
- 3.1.11. высвобождаемым работникам 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;
- 3.2.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюза;
- 3.2.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*);
- 3.2.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза 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.
- 3.2.7. Препятствовать нарушениям основополагающих трудовых прав, которые могут выражаться в дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшим от него, проводить при необходимости разъяснительную работу по профилактике подобных нарушений трудовых прав работников.

4. Рабочее время

- 4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов в неделю. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю.
- 4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.
- 4.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**) (*ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ*).
- 4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюза. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов

в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

- 4.5. Отдельные работники могут по приказу работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлены в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.
- 4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.
- 4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзом и по письменному распоряжению работодателя (*ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ*).

5. Время отдыха

- 5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
- 5.3. В соответствии с ст. 116 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (*ст. 119 ТК РФ*).
- 5.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).
- 5.6. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней;
- работникам в связи с приобретением путевки для санаторно-курортного лечения, при наличии согласия руководителя структурного подразделения – на срок путевки.

5.7. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- 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, 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-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.8. Оплата отпусков.

5.8.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. 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 Грязовецкого района».

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

6.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата работникам, 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;
- Доплата работникам учреждения социального обслуживания населения за обслуживание ВИЧ-инфицированных, а также за работу с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;
- доплата работникам учреждения за работу в сельской местности. Социальным работникам, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов должностного

оклада. Доплата устанавливается также указанным работникам, состоящим в штате учреждения социального обслуживания населения, расположенного в городе, но фактически работающим в сельской местности;

- 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.

6.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

| Вид доплаты | Размеры доплаты в процентах от должностного оклада |
|--|--|
| за наличие категорий "В", "С", "D", "Е" | 25 |
| за наличие категорий "В", "С", "Е" или "D" | 10 |

6.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- Доплата 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.

6.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы.

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

6.6. Перечисление заработной платы осуществляется на лицевые счета, открытые по личному заявлению работников, для получения зарплаты в

кредитной организации, заключившей договор на обслуживание. Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца (аванс) – 25-го числа;
- за вторую половину месяца – 10 числа следующего за отчетным месяцем.

6.7. 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.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, эти суммы выплачиваются с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.9. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом.

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

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

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- к профессиональному и общегосударственному празднику.

6.12. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения утверждается директором по согласованию с выборным органом профсоюза.

6.13. Условия премирования руководителя, его заместителей и главного бухгалтера определяются трудовыми договорами.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работникам может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Положение о материальной помощи работникам Учреждения утверждается директором по согласованию с выборным органом профсоюза.

7.3. 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.

- 7.4. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на транспорт работникам с разъездным характером работы, в соответствии с Положением о порядке возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников БУ СО ВО «КЦСОН Грязовецкого района».

8. Мотивация работников

Стороны обязуются:

- 8.1. Содействовать в организации и проведении тренингов и коррекционной работы по преодолению и профилактике синдрома эмоционального выгорания.
- 8.2. Награждать работников наградами Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам.
- 8.3. Заносить работников на Доску почета «Лучший работник БУ СО ВО «КЦСОН Грязовецкого района».
- 8.4. Организовывать среди работников конкурсы профессионального мастерства, проводить торжественные вечера, мероприятия.
- 8.5. Развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных работников на рабочих местах.
- 8.6. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении и проводить среди работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.
- 8.7. Поощрять самообразование работников и создавать для этого условия.

Профсоюзная организация:

- 8.8. Организует поздравление и поощряет членов профсоюзной организации с новым годом, с Днем защитника отечества - 23 февраля, с Международным женским днем - 8 марта, с днём бракосочетания.
- 8.9. Приобретает за счёт средств профсоюзной организации детям членов профсоюза новогодние подарки (возраст детей 0-14 лет включительно).
- 8.10. Оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации за счет средств профсоюзной организации в размерах, определяемых исходя из финансовых возможностей на текущий календарный год.

9. Охрана труда

- 9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии

- с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.
- 9.2. Работодатель обязуется утвердить по согласованию с профсоюзом план мероприятий по охране труда, предусмотрев мероприятия по:
- улучшению условий и охраны труда женщин;
 - санитарно-бытовому обеспечению.
- 9.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности работ в подразделениях. Оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».
- 9.4. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюза комиссию по охране труда. Выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.
- 9.5. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (*ст. 212 ТК РФ*).
- 9.6. Стороны исходят из того, что профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.
- 9.7. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

9.8. Работодатель обязуется:

- 9.8.1. обеспечить работников прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом.
- 9.8.2. проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюза. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано аттестованным: по вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса с классами 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4; по травмобезопасности с классом 3; по обеспеченности СИЗ с оценкой «не соответствует требованиям обеспеченности СИЗ», а также отнесении рабочего места к классу 4 (опасному), администрация разрабатывает с участием профсоюза соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте;
- 9.8.3. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
- 9.8.4. обеспечить полноправное участие профсоюза организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (*см. 229 ТК РФ*);
- 9.8.5. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (*см. 370 ТК РФ*).

9.9. Профсоюз обязуется:

- 9.9.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы

- работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- 9.9.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на участках, цехах производствах;
 - 9.9.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
 - 9.9.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;
 - 9.9.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
 - 9.9.6. организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении;
 - 9.9.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюз вправе потребовать от работодателя устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
 - 9.9.8. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюз вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.
 - 9.9.9. Контролировать обязательность проведения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет.

10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

- 10.1. 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.
- 10.2. Работодатель признает, что профсоюз является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- 10.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (*ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);
- 10.2.2. содействия их занятости;
- 10.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 10.2.4. соблюдения трудового законодательства;
- 10.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 10.3. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе 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»*).
- 10.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзу в их деятельности (*ст. 377 ТК РФ*).
- 10.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**
- 10.5.1. соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);
- 10.5.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации 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»*);

- 10.5.3. представлять профсоюзу по их 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»*);
- 10.5.4. безвозмездно предоставлять профсоюзу, 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 месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- 10.5.5. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (*глава 8 ТК РФ*);
- 10.5.6. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;
- 10.5.7. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзу одновременно с выплатой заработной платы;
- 10.5.8. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:
- 10.5.8.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;
- 10.5.8.2. для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.5.9. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

11.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.3. Стороны обязуются:

11.3.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

11.3.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.4. Профсоюз, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

11.5. По требованию профсоюза работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (*часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

12.2. Он вступает в силу со дня подписания.

12.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

12.5. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.7. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.

Председатель профкома
БУ СОВО «КЦСОН Грязовецкого
района»

С.В. Серова

Директор
БУ СОВО «КЦСОН Грязовецкого
района»

Т.В. Кашина



КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ В ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГДСКОГО РАЙОНА»
160035, Вологодская обл., г.Вельск, ул. Косова, д. 15

Тел./факс: (81755)28922

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА

09» 12» 2019г.

3А № 15