

Представитель работодателя

 / М. А. Шамина
Директор
ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»

«01» июля 2025 г.



Представитель работников

 / И. Е. Маслякова
Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»

«01» июля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Варнавинского муниципального округа»
на 2025-2028 годы

р. п. Варнавино

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР **ГБУ «КЦСОН Варнавинского муниципального округа»**

Срок действия с 01.07.2025 г. по 01.07.2028 г.

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Варнавинского муниципального округа» по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Варнавинского муниципального округа» (далее – Центр), в лице директора Шаминой Марины Александровны с одной стороны и именуемая в дальнейшем «Работодатель» и работники Центра в лице председателя Первичной профсоюзной организации Масляковой Ирины Евгеньевны представляющей интересы работников и именуемой в дальнейшем «Работники», заключили настоящий коллективный договор, именуемый в дальнейшем «Договор», о следующем:

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор заключён в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы Центра.

1.2. Предметом настоящего Договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий, предоставляемых Работодателем.

1.3. Данный Договор распространяется на всех работников Центра и его структурных подразделений.

1.4. Настоящий Договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых

обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Центр, являются не действительными.

1.5. Все приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

1.6. Договор заключается на три года с 01.07.2025 года по 01.07.2028 года, вступает в силу и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

1.7. Стороны по Договору имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

1.8. Договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Центра, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Центра в форме преобразования, а также расторжение трудового договора с руководителем Центра.

1.9. При смене формы собственности Центра Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо производится в порядке, установленном коллективным договором.

1.13. При ликвидации Центра Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

1.15. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путём переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения

возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путём.

1.16. Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Допускается заключение срочного трудового договора (сроком не более 5 лет) в случаях, определённых ст. 59 ТК РФ. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.17. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение по согласованию с профсоюзным комитетом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты;
- 4) перечень видов выплат компенсационного характера;
- 5) список работников, имеющих право на установление выплат компенсационного характера;
- 6) перечень должностей (профессий) непосредственно обслуживающих контингент;
- 7) перечень должностей работников, работающих в ночное время;
- 8) перечень должностей работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 9) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

10) положение «О выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН Варнавинского муниципального округа»;

11) положение «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Варнавинского муниципального округа»;

12) другие локальные нормативные акты.

1.19. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Договором.

1.20. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра по исполнению Договора

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

2.1. Работодатель имеет право:

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

2.1.2. вести с работниками Центра коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. поощрять работников Центра за добросовестный эффективный труд;

2.1.4. требовать от работников Центра исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Центра, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества;

2.1.5. привлекать работников Центра к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

2.1.6. принимать локальные нормативные акты;

2.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам Центра работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

2.2.5. обеспечивать работникам Центрам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.8. предоставлять представителям работников Центра полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроля их выполнением;

2.2.9. соблюдать нормы трудового законодательства, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие участие работников Центра в управлении Центром в предусмотренных законодательством и Договором формах;

2.2.11. обеспечивать бытовые нужды работников Центра, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников Центра в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.13. возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3. Работники Центра имеют право на:

2.3.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.3.2. содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством;

2.3.3. трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником;

2.3.4. трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу;

2.3.5. трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок;

2.3.6. срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения;

2.3.7. в трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ;

2.3.8. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора;

2.3.9. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.10. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.3.11. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.12. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.3.13. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ;

2.3.14. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.3.15. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений;

2.3.16. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

2.3.17. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ;

2.3.18. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

2.3.19. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работники Центра обязаны:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.4.2. Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора, в связи с этим Работодателю запрещается требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами;

2.4.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.4. соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.6. бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.7. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работники Центра в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ относятся к рабочему времени.

Работники Центра обязаны качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени.

3.1.1. Установить в соответствии с действующим законодательством нормальную продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (часть 2 ст. 91 ТК РФ). Исключение составляют:

- женщины, работающие на селе: для них устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 263.1 ТК РФ);
- медицинские работники: для них устанавливается 39-часовая рабочая неделя (ч. 1 ст. 350 ТК РФ);
- работники в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа в неделю;
- работники в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов в неделю;
- работники, являющиеся инвалидами I и II группы – 35 часов в неделю;

- работники, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов в неделю.

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- **1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января** – Новогодние каникулы;
- **7 января** – Рождество Христово;
- **23 февраля** – День защитника Отечества;
- **8 марта** – Международный женский день;
- **1 мая** – Праздник Весны и Труда;
- **9 мая** – День Победы;
- **12 июня** – День России;
- **4 ноября** – День народного единства.

3.1.3. Накануне выходных дней (пятница) продолжительность работы сокращается на 1 час за счёт сокращения обеденного перерыва на 12 минут ежедневно.

3.1.4. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем, с учётом мнения Профсоюзного комитета, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учётный период (ст. 94, ст. 103 ТК РФ).

3.1.5. Время начала работы Центра: с 8.00 ч., время окончания работы Центра: 17.00 ч., (в пятницу – 16.00 ч.).

3.1.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе, работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общий выходной день – воскресенье, второй выходной – суббота. Оба выходных дня предоставляются подряд.

3.2. 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;
- ежедневный отдых;

- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.2.1. Для работников Центра, чья работа связана с работой на персональных компьютерах, устанавливаются дополнительные перерывы в соответствии с Инструкцией по охране труда № 38.

3.2.2. Перерыв для отдыха и питания предоставляется с 12.00 ч. до 12.48 ч.

3.2.3. Нерабочими для работников Центра являются выходные дни и праздничные дни, установленные в соответствии с ТК РФ.

3.2.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.5. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.3. **Всем работникам** предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью **28 календарных дней** (работникам до 18 лет – 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней).

3.4. Работникам, с ненормированным рабочим днём (ч. 1 ст. 101 ТК РФ) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём и количеством дней дополнительного отпуска утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом в лице его председателя (**Приложение 1**).

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно (ст. 116, ст. 119 ТК РФ).

3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.6. Работникам, имеющим двух несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы или в другое удобное для них время.

3.7. 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.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

3.8. Помимо ежегодных дополнительных отпусков предусмотренных ТК РФ Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- бракосочетания самого работника – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей – 3 календарных дня;

- рождения ребёнка (отцу) – 1 календарный день;
- матери ученика 1-4 класса – 1 сентября;
- в связи с выпускным детей работника (9 кл., 11 кл.) – 1 календарный день;
- проводы сына в армию – 1 календарный день;
- смерти близких родственников (жена, муж, дети, родители) – 3 календарных дня;
- уборка сельскохозяйственной продукции (картофеля) – 1 календарный день;
- на медицинские обследования в учреждениях здравоохранения за пределами

Варнавинского муниципального округа по направлению лечащего врача с последующим предоставлением подтверждающих документов о прохождении обследования – 1 календарный день в году.

3.8.1. Работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против новой коронавирусной инфекции (Covid-19), предоставляется два дополнительных дня отдыха.

3.9. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, удержание за эти дни не производится, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

3.10. О времени начала отпуска Работник Центра должен быть извещён под роспись, не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска Работника Центра производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра, Работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением его численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного

пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.13. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учётом мнения полномочных представителей работников Центра принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

Раздел 4. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.

Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется за счёт ассигнований областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Центром на указанные цели.

Объём бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра определяется с учётом предельной штатной численности Центра.

Предельная штатная численность работников Центра устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области.

Штатное расписание Центра утверждается руководителем Учреждения с учётом фонда оплаты труда, выделенного на текущий финансовый год, и предельной штатной численности.

Наименования должностей (профессий) в штатном расписании должны соответствовать наименованиям, предусмотренным соответствующими квалификационными справочниками и профессиональными стандартами.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счёт внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

4.1. С 15 октября 2008 года заработная плата работников исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, включающей оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оплата труда производится в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда

работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Нижегородской области, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Варнавинского муниципального округа», утверждённым приказом директора Центра № 121 от 28.07.2017г.

4.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или дополнительной работы по той же профессии, которое рассматривается как расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и условия дополнительной оплаты отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Конкретный размер доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются директором по соглашению с работником с учётом содержания и объёма дополнительной работы в пределах выделенного фонда оплаты труда, и может устанавливаться в твёрдой сумме или исчисляться в процентах от оклада по основной должности (ст. 151 ТК РФ).

4.4. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

4.5. Руководитель Центра вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда в соответствии с «Положением о материальной помощи работникам ГБУ «КЦСОН Варнавинского муниципального округа».

4.6. Для обеспечения заинтересованности работников Центра в конечных результатах труда применяются выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются с учётом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН Варнавинского муниципального округа», утверждённого приказом директора Центра № 157 от 02.11.2017 г. по согласованию с представительным органом профсоюзной организации.

4.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- **выплаты за стаж работы, выслугу лет;**
- **выплаты за качество выполняемых работ;**
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **премиальные выплаты по итогам работы;**
- **премиальная выплата в связи с праздничными датами;**
- **премиальная выплата в связи с профессиональным праздником.**

4.8. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Заработную плату выплачивать два раза в месяц, за первую половину месяца – **16 числа**, за вторую половину месяца – **1 числа** месяца, следующего за расчётным.

При выплате заработной платы каждый работник Центра получает «Расчётный лист», в котором Работодатель извещает работника в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Заработная плата выплачивается Работнику путём перечисления её в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на индивидуальный счёт каждого Работника или через кассу.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или выполненного объёма работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

4.12. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Раздел 5. Стороны договорились:

5.1. Проводить ежегодно культурные мероприятия, в том числе празднование профессионального праздника – Дня социального работника (8 июня) для Работников Центра и работников, ушедших на заслуженный отдых.

5.2. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

1.	при принятии локальных нормативных актов	часть 2 ст. 8 ТК РФ
2.	введение (отмена) режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возникновения угрозы массовых увольнений работников	части 5, 7 ст. 74 ТК РФ
3.	при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не	ст. 82 ТК РФ

	позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с региональным соглашением: - ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек; - сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих: 10% и более – в течение трёх месяцев; 15% и более – в течение шести месяцев; 20% и более – в течение года.	
4.	при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ	ст. 373 ТК РФ
5.	при проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (в организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя	часть 3 ст. 82 ТК РФ
6.	при привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Кодексом	часть 4 ст. 99 ТК РФ
7.	при составлении графиков сменности	часть 3 ст. 103 ТК РФ
8.	при принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части	ст. 105 ТК РФ
9.	при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём, который устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом	ст. 101 ТК РФ
10.	при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Кодексом	часть 5 ст. 113 ТК РФ
11.	при установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счёт средств работодателя , которые определяются коллективным договором или локальными нормативными актами	часть 2 ст. 116 ТК РФ

12.	при установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года	часть 1 ст. 123 ТК РФ
13.	при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	часть 4 ст. 135 ТК РФ
14.	при утверждении работодателем формы расчётного листка	часть 2 ст. 136 ТК РФ
15.	при установлении иных периодов для расчёта средней заработной платы, не предусмотренной нормами ТК РФ, если это не ухудшает положение работников	часть 6 ст.139 ТК РФ
16.	при установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	часть 5 ст.144 ТК РФ
17.	при установлении повышения заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	часть 3 ст. 147 ТК РФ
18.	при установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	часть 2 ст. 153 ТК РФ
19.	при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	часть 3 ст.154 ТК РФ
20.	при применении систем нормирования труда	абзац 2 ст.159 ТК РФ
21.	при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162 ТК РФ
22.	при угрозе массовых увольнений	часть 4 ст. 180 ТК РФ
23.	при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	часть 1 ст. 190 ТК РФ
24.	при наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка	часть 3 ст. 193 ТК РФ
25.	при досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	часть 2 ст. 194 ТК РФ
26.	при применении мер дисциплинарного воздействия к руководителям организаций и структурных подразделений организаций на основании заявления представительного	статья 195 ТК РФ

	органа работников	
27.	при утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	часть 3 ст. 196 ТК РФ
28.	при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	абзац 23 части 3 ст. 214 ТК РФ
29.	при установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда здоровью	часть 8 ст. 229² ТК РФ
30.	при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и принятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве	часть 9 ст. 230 ТК РФ

Раздел 6. Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6.1. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификации, предоставлять Работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

6.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам Центра.

6.3. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребёнка – ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается.

Увольнение указанных категорий допускается по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

6.4. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка - 1 день в неделю.

6.5. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в профсоюзный комитет проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.6. Работники, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

6.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- не допускать увольнение одновременно работников из одной семьи;
- имеющие стаж работы в Центре выше 10 лет – при равной квалификации и равной производительности труда.

6.8. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд Центра определяет Работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определённых законодательством РФ (глава 26 ст. 173 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения представительного органа Работников.

6.9. В случаях, предусмотренных ТК РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников Центра, если это является условием выполнения Работниками определённых видов деятельности. Обеспечивать повышение квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

6.10. Работникам Центра, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.11. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, Постановление Правительства Нижегородской области от 30.04.2019 года № 235 «Об утверждении положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам государственных учреждений Нижегородской области»).

6.12. Стороны договорились:

6.12.1. Предусматривать в трудовом договоре, заключённом с Работником, обязанности Работника отрабатывать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором, Работник обязан возместить затраты, понесённые Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Раздел 7. Условия и охрана труда работников Центра. Противопожарные мероприятия.

7.1. В соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда Работодатель обязан обеспечить:

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу мягкого и хозяйственного инвентаря и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с 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;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи Работникам Центра, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья предоставляемых им гарантиях и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном настоящим коллективным договором, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевшим на рабочем месте, в медицинскую организацию случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний.

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учётом мнения представителя Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Работодатель обязуется проводить мероприятия по охране труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

7.4.1. Ежегодно выделять на мероприятия по охране труда средства, в т. ч. на приобретение спецодежды и прохождение предварительных и периодических медосмотров.

7.4.2. Проводить специальную оценку условий труда в Центре в соответствии с Графиком проведения специальной оценки условий труда (**Приложение № 2**).

7.4.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников Центра.

7.4.4. Проводить медицинские осмотры работников.

7.4.5. Обеспечивать непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда в Центре.

7.4.6. Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению

наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Центра.

7.5. Обеспечить:

7.5.1. заведующим отделениями, специалистам, социальным и медицинским работникам отделений срочного социального обслуживания, отделений социально-бытового обслуживания на дому, отделений социально-медицинского обслуживания на дому, социально-консультативного отделения, отделения по работе с семьёй, чья деятельность связана с разъездами, выплату денежного возмещения затрат на проезд на одном из видов пассажирского транспорта общего пользования либо проездными документами.

Список работников Центра, имеющих право на денежное возмещение затрат на проезд, утверждается приказом директора Центра;

7.5.2. социальным и медицинским работникам отделений социально-медицинского обслуживания на дому, социальным работникам отделений социально-бытового обслуживания на дому, отделений срочной социальной помощи выдачу хозяйственного инвентаря:

а) социальные работники отделений социально-медицинского обслуживания на дому, отделений социально-бытового обслуживания на дому и отделений срочной социальной помощи обеспечиваются хозяйственными сумками и сумками-колясками;

б) медицинские сестры отделений социально-медицинской помощи на дому обеспечиваются медицинскими сумками.

Срок использования хозяйственного инвентаря – один год.

По истечении срока использования хозяйственный инвентарь подлежит списанию.

В случае увольнения работника до истечения срока использования хозяйственного инвентаря хозяйственный инвентарь сдаётся в установленном порядке.

Хозяйственным инвентарём обеспечиваются все работники, в том числе и работники, работающие на условиях совместительства, но для последних срок использования хозяйственного инвентаря – 2 года (в связи с меньшей нагрузкой и меньшим износом);

7.5.3. социальным и медицинским работникам отделений социально-медицинского обслуживания на дому, социальным работникам отделений социально-бытового обслуживания на дому, отделения срочной социальной помощи выдачу мягкого инвентаря:

а) социальные работники отделений социально-медицинского обслуживания на дому, отделений социально-бытового обслуживания на дому, отделений срочной социальной помощи – рабочие халаты и два полотенца;

б) медицинским сёстрам отделений социально-медицинского обслуживания на дому выдать – медицинский халат, медицинскую шапочку и два полотенца.

Срок использования мягкого инвентаря – один год.

По истечении срока использования мягкий инвентарь подлежит списанию.

В случае увольнения работника до истечения срока использования мягкого инвентаря мягкий инвентарь сдаётся в установленном порядке.

Мягким инвентарём обеспечиваются все работники, в том числе и работники, работающие на условиях совместительства, но для последних срок использования мягкого инвентаря – 2 года (в связи с меньшей нагрузкой и меньшим износом);

Список Работников Центра, имеющих право на обеспечение хозяйственным и мягким инвентарём, утверждается приказом директора Центра;

7.5.4. ввести за счёт средств Центра обязательное медицинское страхование Работников и страхование от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний.

7.6. Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.7. Работники обязуются:

- выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, и с применением других средств индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требования охраны труда;

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

7.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст. 185.1 ТК РФ).

7.9. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечение Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечёт для работника ответственности. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда,

членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда членов профсоюзного комитета по 40-часовой программе.

Противопожарные мероприятия.

7.10. Работодатель обеспечивает все объекты Центра средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

7.11. Во всех помещениях Центра вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

7.12. Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение пожарной профилактики (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя), техническое обслуживание пожарно-охранной сигнализации.

Раздел 8. Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

8.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права Работников в расширении этих гарантий при наличии средств.

8.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов рабочих мест на здоровье работников, производить специальную оценку рабочих мест, совершенствовать безопасность труда, развивать социально-бытовую сферу.

8.3. Производить выплаты денежных сумм на возмещение вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учётом индексации, но не ниже размеров, установленных ТК РФ.

8.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Социальный фонд России и в фонд обязательного медицинского страхования.

8.5. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, а также отцу ребёнка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребёнком в возрасте до 1,5 лет выплачивать пособие по уходу за ребёнком до полутора лет за счёт средств Социального фонда России.

8.6. Женщины, а также отцы ребёнка, бабушки, дедушки, другие родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребёнком, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 лет, имеют право выйти на работу на условиях неполного рабочего времени (Федеральный закон от 19.05.1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», Федеральный закон от 29.12.2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Продолжительность неполного рабочего времени, при которой сохраняется право на ежемесячное пособие по уходу за ребёнком, не должна превышать пятидесяти процентов от нормальной продолжительности рабочего времени (Федеральный закон от 17.12.2021 года № 41991-8 «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и статью 11-1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

8.7. Работодатель, исходя из финансовых возможностей Центра, выделяет денежные средства на проведение праздничных мероприятий, и оказывает посильную финансовую помощь ветеранам Центра для праздничных встреч.

Стороны совместно:

8.8. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками Центра.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет является постоянно действующим представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Варнавинского муниципального округа» в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, 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, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

9.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. содействия их занятости;

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

9.2.4. соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) 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 профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим Договором работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ);

9.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья – пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат-отчётов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, 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 Договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

9.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено Договором. В случае если в Центре действует несколько первичных профорганизаций, работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учётом количества представляемых ими членов профсоюза;

9.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.7. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);

9.4.8. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобождёнными и штатными работниками и не освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об

утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

9.4.9. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

9.4.10. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

9.4.11. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

Раздел 10. Порядок контроля за выполнением Коллективного договора, внесение дополнений и изменений

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, отдельных работников.

10.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.3. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников Центра не реже одного раза в год.

Раздел 11. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение.

11.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Центра (их полномочными представителями) и

Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников Центра при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

11.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных ТК РФ.

Раздел 12. Ответственность сторон за невыполнение Коллективного договора

Стороны совместно:

12.1. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение Договора и нарушения его условий.

12.2. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Договор заключён сроком на три года.

Он вступает в силу с **01.07.2025 г.**, т. е. указанной конкретной даты, установленной Договором (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трёх лет.

13.2. По истечении срока действия Договора Стороны заключают новый коллективный договор или пролонгируют уже существующий на ещё один период, но не более трёх лет.

Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Центра Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации Центра Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Договора довести его текст до всех Работников Центра под роспись, знакомить вновь поступающих Работников с ним до подписания трудового договора.

Коллективный договор принят на общем собрании работников.

Представитель работодателя:

Директор
ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»



МП

М. А. Шамина

Представитель работников:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»

МП

И. Е. Маслякова

Приложение № 1
к Коллективному договору
ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»
на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО

 / **И. Е. Маслякова**
 Председатель
 первичной профсоюзной организации
 ГБУ «КЦСОН Варнавинского
 муниципального округа»

«01» июня 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

 / **М. А. Шамина**
 Директор
 ГБУ «КЦСОН Варнавинского
 муниципального округа»

«01» июня 2025 г.

Перечень

должностей с ненормированным рабочим днём,
 имеющих право на дополнительный отпуск

№	Должность работника	Количество календарных дней
1.	Директор	5
2.	Заместитель директора	3
3.	Главный бухгалтер	3
4.	Бухгалтер	3
5.	Заведующий отделением социально-бытового обслуживания на дому	3
6.	Заведующий отделением социально-медицинского обслуживания на дому	3
7.	Заведующий отделением срочного социального обслуживания	3
8.	Заведующий отделением семьи и детей	3
9.	Заведующий отделением дневного пребывания	3
10.	Водитель автомобиля	3
11.	Младший администратор БД	3
12.	Специалист по персоналу	3
13.	Председатель Первичной профсоюзной организации	3
14.	Заведующий отделением социально-консультативного обслуживания	3

СОГЛАСОВАНО

 / И. Е. Маслякова
Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»

«01» июля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

 / М. А. Шамина
Директор
ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»

«01» июля 2025 г.

**График проведения специальной оценки условий труда
на 2025-2028 годы**

2 квартал 2026 год:

- Главный бухгалтер (1 рабочее место);
- Бухгалтер (1 рабочее место);
- Секретарь-машинистка (1 рабочее место);
- Специалист по охране труда (1 рабочее место);
- Социальный работник отделения срочной социальной помощи (1 рабочее место);
- Культурный организатор (1 рабочее место);
- Мойщик посуды (1 рабочее место);
- Психолог (1 рабочее место);
- Уборщик служебных помещений (1 рабочее место);
- Приёмщик обуви (1 рабочее место);
- Сторож-вахтёр (1 рабочее место);
- Водитель (ИАЦ-1767М3) (1 рабочее место);
- Слесарь-ремонтник по ремонту электрооборудования (1 рабочее место).

2 квартал 2028 год:

- Заместитель директора (1 рабочее место);
- Программист (1 рабочее место);
- Специалист по персоналу (1 рабочее место);
- Заведующий отделением срочного социального обслуживания (1 рабочее место);
- Специалист по социальной работе срочного социального обслуживания (1 рабочее место);
- Медицинская сестра отделения социально-медицинского обслуживания на дому № 1, № 2 (9 рабочих мест);
- Заведующий отделением социально-бытового обслуживания на дому № 2 (1 рабочее место);
- Заведующий отделением социально-бытового обслуживания на дому № 3 (1 рабочее место);
- Заведующий отделением семьи и детей (1 рабочее место);
- Специалист по работе с семьёй (1 рабочее место);
- Заведующий отделением дневного пребывания (1 рабочее место);
- Медицинская сестра отделения дневного пребывания (1 рабочее место);
- Заведующий отделением социально-консультативного обслуживания (1 рабочее место);
- Юрисконсульт (1 рабочее место).

Приложение № 3
к Коллективному договору
ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»
на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО

Масл. / **И. Е. Маслякова**
 Председатель
 первичной профсоюзной организации
 ГБУ «КЦСОН Варнавинского
 муниципального округа»

«01» июня 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

М. А. Шамина / **М. А. Шамина**
 Директор
 ГБУ «КЦСОН Варнавинского
 муниципального округа»

«01» июня 2025 г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и нормы выдачи в ГБУ «КЦСОН Варнавинского муниципального округа» при исполнении работниками должностных обязанностей

№ п/п	Должность	Наименование хозяйственного и мягкого инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (в годах)
<u>Хозяйственный инвентарь</u>					
1.	Социальный работник	- сумка хозяйственная; - сумка-коляска.	шт. шт.	1 1	1 1
2.	Медицинская сестра	- сумка медицинская	шт.	1	1
<u>Мягкий инвентарь</u>					
1.	Социальный работник	- халат - полотенце	шт. шт.	1 2	1 1
2.	Медицинская сестра	- халат медицинский - шапочка медицинская -полотенце	шт. шт. шт.	1 1 2	1 1 1
3.	Сестра-хозяйка	- халат рабочий	шт.	1	1
4.	Водитель	- халат рабочий	шт.	1	1
5.	Уборщик служебных помещений	- халат рабочий - перчатки резиновые	шт. шт.	1 4	1 по износу
6.	Повар	- халат х/б белый - шапочка	шт. шт.	4 2	1 1
7.	Мастер по ремонту обуви	- фартук	шт.	1	1

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 37 лист (ов).

Директор ГБУ «КЦСОН Варнавинского
муниципального округа»

М. А. Шамина

20 25 г.

