

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного автономного учреждения
Саратовской области
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Лысогорского района»
на 2023-2026 годы**

Принят на общем собрании коллектива
ГАУ СО КЦСОН Лысогорского района
Протокол № 2 от 18.07.2023 г.

1. Общие положения

1.1. Сторонами коллективного договора являются работодатель, в лице директора ГАУ СО КЦСОН Лысогорского района Репьевой Ирины Васильевны (далее – работодатель), и работники организации, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации ГАУ СО КЦСОН Лысогорского района Денисовой Татьяны Геннадьевны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются обязательства работодателя и первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, а также льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами соглашениями.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГАУ СО КЦСОН Лысогорского района, в том числе на руководителя организации.

1.6. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

1.8. Первичная профсоюзная организация является полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного

договора и утверждения изменений (дополнений) общим собранием (конференцией) работников организации.

Изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

II. Профессиональное развитие работников

2.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы организации зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня их квалификации, эффективного использования мастерства и опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией работников, улучшением качества труда.

2.2. Работодатель обязуется:

определить необходимость и формы дополнительного профессионального образования работников с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации (иного представителя работников), исходя из потребности организации;

создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от трудового процесса, в соответствии с законодательством;

проводить необходимую работу по профессиональному развитию молодежи и закреплению наставников;

участвовать в мероприятиях по повышению престижа профессий (семинары, конкурсы «Лучший по профессии», «Лучший наставник»);

в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним занимаемую должность, среднемесячную заработную плату на период обучения, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995).

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется способствовать:

содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.4. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с современными требованиями;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что его нормальная продолжительность не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.3. Режим работы в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ), с учетом специфики работы.

3.4. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

О введении новых условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно статей 93, 94 ТК РФ.

3.7. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время или гибкий график работы может применяться по заявлению работника:

- для женщин (мужчин, одному воспитывающему ребенка без матери), имеющих детей до 14 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

3.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения первичной профсоюзной организации (иного представителя работников), с письменного согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

3.9. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства (то есть за пределами административно-территориальных границ того населенного пункта, где работник постоянно работает). Работодатель обязан возмещать работнику расходы, связанные со служебными командировками (ст. 168 ТК РФ).

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (п. 3 ст. 113 ТК РФ).

3.11. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем, с учетом мнения первичной профсоюзной организации (иного представителя работников). Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

3.12. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Работник вправе получить ежегодный отпуск по частям, согласовав это с работодателем. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, в связи:

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- родителю, имеющему детей - учеников начальной школы (1-4 классы) – 1 календарный день;
- родителю ребенка – выпускника (на последний школьный звонок) – 1 календарный день.

3.14. Если работнику своевременно не произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

IV. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда работников.

4.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя должностные оклады руководителей, специалистов, служащих, окладов рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры и условия оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.3. Оплата труда работников осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Должностные оклады сотрудников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

4.5. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц 1-го и 16-го числа каждого месяца.

4.6. Заработная плата выплачивается работнику в кассе учреждения, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в кредитную организацию за счет работодателя. 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. При выплате второй части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, работодатель в письменной форме расчетным листком извещает каждого работника о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

V. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и других мероприятий, предусмотренных соглашением об охране труда, заключенным между сторонами. Соглашение обновляется ежегодно.

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда.

5.1.3. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку.

5.1.4. Своевременно проводить обучение требованиям охраны труда, в том числе соответствующие инструктажи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, а также проверять знания работниками требований правил, норм и инструкций по охране труда.

5.1.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников организации.

5.1.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств.

5.1.7. При происшествии несчастного случая незамедлительно создать комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве в составе не менее трех человек.

5.1.8. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе.

5.1.9. Регулярно рассматривать на заседаниях комиссии по охране труда вопросы состояния условий и охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.1.10. Оборудовать и регулярно актуализировать информационный стенд охраны труда.

5.1.11. Обеспечить сокращение времени работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин согласно СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

5.2. Работодатель осуществляет учет и анализ причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников и принимает меры по устранению или минимизации их предпосылок.

5.3. Работодатель отстраняет от работы работников:

5.3.1. У которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

5.3.2. Не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр. А также обязательное психиатрическое освидетельствование (работники, осуществляющие отдельные виды деятельности (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 года N 342н);

5.3.3. Не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.3.4. Не применяющих выданные им в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ.

5.4. Работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

VI. Социальные гарантии работникам

6.1. Работодатель обязуется:

своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Социальный фонд Российской Федерации и Федеральную налоговую службу России;

обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления в Социальный фонд Российской Федерации;

работающим, обучающимся на заочной форме в средних и высших учебных заведениях предоставлять отпуск для прохождения обучения в соответствии с ТК РФ.

6.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда и (или) средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности:

1) выделять средства для поздравления сотрудников-юбиляров Центра (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет, далее каждые 5 лет) в размере должностного оклада;

2) производить материальную помощь сотрудникам в связи с рождением ребенка в размере 10000 (десять тысяч) рублей, на основании личного заявления и документов, подтверждающих факт рождения ребенка.

3) производить материальную помощь сотрудникам в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) в размере 5000 (пять тысяч) рублей, на основании личного заявления и документов, подтверждающих факт смерти указанных лиц и близкое родство.

6.3. Руководителю Центра в пределах экономии фонда оплаты труда применяется выплата в виде материальной помощи к ежегодному отпуску по приказу учредителя.

6.4. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

VII. Гарантированность положения первичной профсоюзной организации

7.1. Работодатель представляет первичной профсоюзной организации бесплатно на территории организации необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, оргтехникой и необходимыми нормативными правовыми документами, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы первичной профсоюзной организации (иногo представителя работников), для проведения собраний (конференций) работников, профсоюзных собраний (конференций), хранение документации, а также транспортные средства и предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а руководитель первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых

профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 40 часов в год.

7.4 Членам выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденным от работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю первичной профсоюзной организации (иному представителю работников) 4 часа в месяц.

7.5. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов первичной профсоюзной организации обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации.

7.6. Первичная профсоюзная организация может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе первичной профсоюзной организации принимать участие в собраниях.

7.7. Первичная профсоюзная организация имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию первичной профсоюзной организации в согласованные сторонами сроки. По просьбе первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.

7.8. В случае необходимости первичная профсоюзная организация вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

7.9. Первичная профсоюзная организация пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей первичной профсоюзной организации (иного представителя работников).

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу **с 23 июля 2023 года и действует до 22 июля 2026 года.**

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с

существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

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

8.3. При смене формы собственности организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Первичная профсоюзная организация обязуется в течение трех месяцев после смены формы собственности организации начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора или заключении нового.

8.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 1 дня после подписания посредством размещения на информационном стенде.

8.5. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

8.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом с обеих сторон выступают лица, подписавшие коллективный договор.

8.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.8. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется работодателем и работниками организации в лице председателя первичной профсоюзной организации.

Представитель работодателя

Директор
ГАУ СО КЦСОН Лысогорского района

И.В. Репьева

« 18 » июля 2023 г.

Представитель работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАУ СО КЦСОН Лысогорского района

Т.Г. Денисова

« 18 » июля 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве труда и социальной защиты Саратовской области

Регистрационный номер - 1342/23 от « 20 » 07 2023 г.

(должность, подпись, ФИО уполномоченного лица)

