

Директор ГБУ СО КК «Белоглинский
КЦСОН»

Н.Н. Шатохина Н.Н. Шатохина

23 июня 2021 г.



Председатель профсоюзного комитета
ГБУ СО КК «Белоглинский

КЦСОН» *А.В. Котова* А.В. Котова

23 июня 2021 г.

Изменения к Коллективному договору № 21-Б от 15.04.2020 г. на 2020-2023 годы

Государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Краснодарского края «Белоглинский
комплексный центр социального обслуживания
населения»



Одобрено на общем собрании
работников 22 июня 2021 г.
Протокол № 3 от 22.06.2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью настоящего коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений государственным бюджетным учреждением социального обслуживания Краснодарского края «Белоглинский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение). Текст коллективного договора составлен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Краснодарского края «О социальном партнерстве», «О государственной службе Краснодарского края».

1.2. Коллективный договор заключен между работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Котовой Анны Васильевны, с одной стороны, и представителем работодателя в лице директора Шатохиной Натальи Николаевны, именуемого далее «Работодатель», с другой стороны.

1.3. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права членов трудового коллектива на участие в управлении организацией, рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

1.4. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок заключения и расторжения трудовых договоров с работниками учреждения регулируется Трудовым кодексом РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1).

2.2. Работодатель обязуется при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников:

- предлагать имеющиеся в учреждении вакантные должности в первоочередном порядке сокращаемым работникам, а при их отсутствии - содействовать в предоставлении работникам другой должности в другом государственном учреждении края с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности;
- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении их должности, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников Министерства и его структурных подразделений учитывают нормы ТК РФ, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие работники:

Пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

не пенсионного возраста, проработавшим в учреждении не менее 10 лет;

одиноким родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям, патронатным воспитателям), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

работникам, получившим производственную травму, профзаболевание в данной организации;

Беременные женщины и работники имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель обязуется в целях реализации Закона Краснодарского края «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» от 08.02.2000 г. № 231- КЗ создать (выделить) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, проведения на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.2. Отдельные работники учреждения могут по распоряжению Работодателя, при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день оговорен в Приложении № 4.

3.3. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного распоряжения Работодателя.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель предоставляет работникам учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (Приложение № 5).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается минимальный размер повышения оплаты труда, который составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение № 6).

4.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.3. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, а также в других, предусмотренных законом случаях (ст. 124 ТК РФ).

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и работником.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) – до 5 календарных дней в году.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Порядок оплаты труда работников учреждения регулируется Положением об условиях и организации оплаты труда работников (Приложение № 3).

5.2. Работодатель обязуется:

- при установлении оплаты труда работников учреждения руководствоваться нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края;

- оплату труда работников производить в соответствии с Постановлением главы (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края»;

- извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа на карту РНКБ Банка или Сбербанка. За декабрь заработная плата выплачивается досрочно в связи с завершением финансово-хозяйственных операций;

- заработную плату, командировочные расходы, подотчетные суммы по заявлению работника могут выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке, все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживания банковской пластиковой карты относятся на счет Работодателя, расходы на изготовление пластиковой карты осуществляются за счет средств работника;

- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Периодом исчисления суммы среднего заработка работника за время служебной командировки считаются три предшествующих месяца. В соответствии со ст. 249 ТК РФ после обучения, Работник обязуется отработать у работодателя 3 года. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

5.3. Денежная компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть заменена предоставлением другого выходного дня только с согласия работника.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими

возраста 18 лет, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом указанная категория работников должна быть ознакомлена со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

6.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством (ст. 173 ТК РФ).

6.4 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, 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 (ст.185.1. ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

- выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором в соглашении по охране труда (Приложение № 7);

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- проводить специальную оценку по условиям труда на рабочих местах;

- своевременно направлять работников для прохождения обучения и проверки знаний требованиям охраны труда работников учреждения в установленные сроки, в порядке, определенном Правительством РФ;

- обеспечивать проведение обязательных предварительных медицинских осмотров работников при поступлении на работу, медосмотров водителей автомобилей. В случае увольнения работника до истечения испытательного срока он обязан возместить расходы понесенные Работодателем на про-

ведение обязательного предварительного медицинского осмотра работника при поступлении на работу;

- при прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции предоставить работнику выходной день с сохранением заработной платы;

- обеспечивать проведение диспансеризации работников учреждения согласно ст. 185.1. Трудового кодекса РФ в соответствии с действующим законодательством;

- обеспечивать проведение инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарных мероприятиях и другим правилам охраны труда;

- своевременно обеспечивать работников спец. одеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств Работодателя;

- своевременно обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами за счет средств Работодателя.

7.2. Работодатель гарантирует создание здоровых и безопасных условий труда, внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм, и санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется регулярно рассматривать на совместных заседаниях, вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.4. Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

7.5. Работодатель обязан:

- обеспечить разработку инструкций о мерах пожарной безопасности для каждого взрывопожароопасного и пожароопасного участка, а также по работе систем противопожарной защиты и средств пожаротушения;

- установить в административных и вспомогательных помещениях противопожарный режим (правила поведения людей, порядок организации производства и (или) содержания помещений требований пожарной безопасности, постоянно контролировать его соблюдение всеми работающими;

- объявить приказом лиц, назначенных в установленном законом порядке ответственными за пожарную безопасность, а также за эксплуатацию и исправное техническое состояние систем вентиляции, отопления, электроустановок, противопожарной защиты, средств связи и пожаротушения, установок пожарной автоматики и систем оповещения людей о пожаре;
- включить в функциональные обязанности должностных лиц и других специалистов решение вопросов пожарной безопасности, исходя из возложенных, производственных задач;
- обеспечить объект системами противопожарной защиты, средствами пожаротушения, связи и содержать их в исправном состоянии и постоянной готовности;
- организовать для работников противопожарную подготовку (инструктаж, обучение). Определить сроки, место и порядок их проведения, а также список должностных лиц, на которых возлагается их проведение;
- установить порядок учета лиц, прошедших противопожарный инструктаж и обучение. Не допускать к работе лиц, не прошедших противопожарный инструктаж;
- проводить противопожарную пропаганду;
- организовать пожарно-профилактическую работу, разработку и своевременное выполнение мероприятий, направленных на обеспечение пожарной безопасности объекта, безопасности людей и защиту материальных ценностей в случае пожара;
- организовать разработку плана эвакуации, инструкции, определяющей действие персонала при пожаре и обеспечение быстрой и безопасной эвакуации людей, проводить не реже одного раза в полугодие практические тренировки всех задействованных в эвакуации работников;
- организовать соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- обеспечивать доступ на территорию, в здания, сооружения и иные объекты учреждений должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приказами руководителя в области пожарной безопасности.

7.6. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности в помещениях и на территории;
- при обнаружении пожаров в помещениях и на территории немедленно уведомлять о них пожарную охрану;

- нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приказами в области трудового права.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ

8.1. Профсоюзный комитет, при наличии средств, обязуется:

- оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза по их заявлениям в размере 3 000 рублей, а в особо сложных ситуациях (длительное лечение, онкозаболевание) до 5 000 рублей;

- выделять средства на культурно-массовые мероприятия в коллективе: поздравление юбиляров (55, 60), проведение праздников для членов профсоюза и их детей «Нового года», «Международного женского дня», «Дня защитников Отечества», «Дня социального работника», проведение оздоровительных мероприятий, посещение культурно – зрелищных мероприятий;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза учреждения, имеющим неполные семьи и воспитывающим детей-инвалидов и другим нуждающимся;

- организовывать посещение на дому членов профсоюза, находящихся на длительном лечении (более месяца);

8.2. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь работникам за счет профсоюзных средств:

- в связи с рождением ребенка 3 000 рублей.

- в связи с регистрацией брака впервые 3 000 рублей.

- в связи со смертью близких родственников 3 000 рублей.

- в связи с юбилеем (55 лет жен., 60 лет муж.) 3 000 рублей.

8.3 Выплата материальной помощи распространяется на отношения, возникшие с 01 января 2020 года.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для нормальной деятельности профсоюзного комитета, путем предоставления необходимого для его деятельности оборудования, помещения, транспортных средств и средств связи;

- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% и бесплатно перечислять их на счет профсоюза.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.2. Изменения и дополнения в содержание коллективного договора вносятся в установленном законом порядке.

10.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или продлению срока действия коллективного договора.

10.4. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями регистрируется в семидневный срок в соответствующем органе по труду.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также соответствующим органом по труду. Стороны 2 раза в год (не реже 1 раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива и направляют информацию в соответствующий орган по труду.


10.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

10.7. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению и дополнению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.8. Работодатель и профсоюзный комитет несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии со ст. 55 Трудового кодекса РФ.

10.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

Пронумеровано и прошнуровано
листов 10 (десять)
Директор ГБУ СО КК
«Белогдинский КЦСОН»


Н.Н.Шатохина

