


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода»

на 2022-2025 годы

Представитель работников -

Председатель первичной профсоюзной организации КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода»

 _____ Е.А. Кухтина

«01» июля 2022 года

Представитель работодателя -

Директор КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода»



_____ Т.Д. Сергеева

М.П.

«01» июля 2022 года

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию в
Краевом государственном казенном учреждении
«Управление социальной защиты населения
по городам Славгороду и Яровое, Бурлинскому и
Табунскому районам»
« 11 » 07 20 22
Регистрационный номер 418-к
_____ (подпись) И.В. директор
_____ (подпись) Феменко Т.Г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода» (КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода») в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в Региональном соглашении о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2022-2024 годы, заключенном между Правительством Алтайского края, Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей от 25.11.2022г.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода», в лице их представителей.

Представитель работодателя – Сергеева Татьяна Дмитриевна, директор КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода», действующий на основании Устава;

Представитель работников – Кухтина Елена Алексеевна, председатель первичной профсоюзной организации КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода».

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода».

1.3. Формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя раз в полугодие информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

- получение от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам руководителю учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. Срочный трудовой договор заключается при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- для работников, 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, - не более 36 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенное рабочее время продолжительностью не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990г. N 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, по заявлению работника:

- работникам, повредившего здоровье в период работы в учреждении вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

3.4. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени, при этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.) (ст. 102 ТК РФ).

3.5. Для категории работников, в отношении которых в соответствии с трудовым законодательством не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётным периодом в этом случае является месяц.

Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, нормативное число рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

4.6. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- лицам, имеющим несовершеннолетних детей;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам ветеранам боевых действий, ветеранам труда;
- работникам, имеющим звание «Почетный донор»;
- по желанию работника в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;
- по состоянию здоровья, подтвержденному медицинской справкой;
- в иных случаях на усмотрение работодателя.

4.8. Работник имеет право на краткосрочный отпуск до 1 рабочего дня с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой работника;
- свадьбой детей работника;
- смертью близких родственников;
- рождением ребенка;
- переездом на новое место жительства;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами, повлекшими значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей.

4.9. 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 (статья 128 ТК РФ).

4.10. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам при непрерывном стаже работы в учреждении:

- от 5 до 10 лет – в количестве 1 день;
- от 10 лет до 15 лет - в количестве 2 дней.
- от 15 и более – в количестве 3 дней

Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);
 - за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
 - за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей (ст. 119 ТК РФ)
- (Приложение №1)

4.11. Работникам, имеющим детей до 10 лет, а также учащихся 9 и 11 классов, предоставляется 4 оплачиваемых часа 1 сентября для сопровождения ребенка в школу по предварительному согласованию с работодателем, в случае производственной необходимости работодатель вправе не предоставлять работнику оплачиваемые часы.

4.12 Работникам, имеющим детей, обучающихся в 9 и 11 классе, предоставляется 4 оплачиваемых часа для посещения мероприятий «последнего звонка» по предварительному согласованию с работодателем, в случае производственной необходимости работодатель вправе не предоставлять работнику оплачиваемые часы.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности, и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего обучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными;

5.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

- работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.4. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за

исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.5. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное (с сохранением среднего заработка) от работы время, не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы.

5.6. Осуществлять перевод по заявлению работника на неполный рабочий день для поиска нового места работы.

5.7. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

5.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

5.9. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей):

- МРОТ согласно законодательству РФ.

6.2. Размеры минимальных должностных окладов работников определяются трудовыми договорами на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам. (Приказ Министерства социальной защиты Алтайского края от 22.10.2019 № 27/Пр/374 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края»).

6.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Работникам устанавливаются дополнительные выплаты и надбавки: стимулирующие выплаты за качество, районный коэффициент, надбавка за стаж работы, надбавка за напряженность и интенсивность.

Работникам Центра устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в связи со спецификой учреждения социального обслуживания в зависимости от подразделения и занимаемой должности:

0,15 - работникам структурных подразделений учреждения, кроме работников отделения социальной реабилитации инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, отделения «Социальная служба Микрореабилитационный центр»;

0,25 - работникам отделения социальной реабилитации инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, отделения «Социальная служба Микрореабилитационный центр».

6.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплата труда устанавливается в повышенном размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплаты к заработной плате:

- поварам, кухонным рабочим, официантам, мойщице, уборщикам служебных помещений, специалистам по социальной работе, специалистам по реабилитационной работе в фиксированной сумме в размере 1500 руб.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.7. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии с ТК РФ (ст. 152, 153 ТК РФ).

6.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 50 % должностного оклада, но не ниже размеров, установленных Правительством РФ с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст.154 ТК РФ).

6.9. Возмещение работнику расходов, связанных с командировкой (расходы к проезду и найму жилого помещения), осуществляются в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами.

6.10. Командированным работникам при наличии экономии из собственных средств учреждения выплачиваются суточные в размере 200 руб.

6.11. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Славгорода», в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

6.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**), не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

6.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.14. Выплату за выслугу лет установить исходя из общего стажа работы в органах социальной защиты и иных государственных (муниципальных) организациях в размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 % оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 5 лет - 30 % оклада (должностного оклада).

6.15. Не допускать выплату заработной платы в бонусах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

6.16. Введение, замену и пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

6.17. 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 не ниже 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.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть

заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7. ЗАКРЕПЛЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. В срок до 2023г. разработать и принять программу развития персонала (далее – «Программа») (с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов), предусмотрев в ней:

- систематическое, один раз в 5 лет, проведение аттестации руководителей и специалистов, тарификации работ и рабочих;
- формирование резерва на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включенных в кадровый резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе;
- разработку системы (перечня профессий и специальностей, порядка, условий, сроков, форм) подготовки и переподготовки работников, периодичность повышения квалификации;

- ежегодное выделение денежных средств, на реализацию мероприятий Программы.

Корректировку Программы проводить при принятии коллективного договора.

7.2. Составлять среднесрочный (1-3 года) прогноз потребности организации в квалифицированных специалистах и специальностях.

7.3. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов и рабочих:

- ежегодно предоставлять рабочие места для прохождения практики и стажировок студентов (учащихся).

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ (ст.173-177 ТК РФ). При условии производственной необходимости дополнительно предоставлять гарантии и компенсации работникам при получении ими образования соответствующего уровня не впервые, а также в учреждениях профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, по направлению работодателя.

7.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника нахождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, ежегодно средства в сумме не менее 30000,00 рублей.

8.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда (**Приложение №2**).

8.3. Проводить специальную оценку условий труда в сроки, не превышающие 12 месяцев со дня создания нового рабочего места.

8.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, работника, ответственного за охрану труда в учреждении в сроки, установленные нормативными документами.

8.5. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников по согласованным перечням профессий.

8.6. Освобождать от работы работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на 1 рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, (за исключением работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работников, являющихся 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 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 5 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 2 рабочих дня 1 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)

8.7. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»).

8.8. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (**Перечень профессий и должностей согласно Приложению № 3**);
- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнением) (**Приложение №4**).

Социальным работникам на основании п. 5 Постановления Администрации Алтайского края от 28.10.2005 г. № 647 «О мерах социальной поддержки работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Алтайского края». Выдача указанных средств индивидуальной защиты может быть компенсирована ежегодной денежной выплатой.

8.9. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.10. Разработать инструкции и правила по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

8.11. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

8.12. Представительный орган работников может проводить независимую экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

8.13. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.14. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).

8.15. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.16. Работодатель и профсоюзный комитет проводят обновление состава (избрание) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организуют административно-общественный (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.17. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.17.1. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.17.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

8.17.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (детей-инвалидов до 18 лет), одиноких матерей, воспитывающих детей до 13 лет, от ночных смен;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

8.17.4. По согласованию с работодателем женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 12 лет или многодетным мамам (возраст не менее трех детей до 18 лет) предоставляется 1 дополнительный выходной день в квартал с сохранением заработной платы. Выходной день не предоставляется, если требуется замена сотрудника или корректировка графика его работы, а также возложение его обязанностей на других работников. Не используемый женщиной в текущем периоде выходной день на следующий период не переносится. Выходной не предоставляется женщинам, которые имеют дополнительные оплачиваемые дни по другим законным основаниям.

8.18. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.);

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

8.19. Работодатель обязуется создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида по заявлению сотрудника.

8.20. В целях компенсации вреда, причиненного здоровью работника, работодатель обязуется:

8.20.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.20.2. Установить сверх предусмотренного законодательством единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника на производстве по вине работодателя - выплате семье погибшего 3-х минимальных размеров оплаты труда;

- установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве либо установления профессионального заболевания - 2-х минимальных размеров оплаты труда;

- при утрате профессиональной трудоспособности без установления инвалидности – 1 минимального размера оплаты труда.

8.21. Работодатель создает условия для работы и дополнительные социальные гарантии деятельности уполномоченного профессионального союза по охране труда, включая обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставление необходимого времени для обучения в течение рабочего дня с сохранением заработной платы.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Ежемесячно выплачивать компенсацию расходов на проезд при предоставлении работниками подтверждающих документов:

социальным работникам - с учетом фактических поездок и фактической стоимости проездного документа социальных работников, но не более четырех поездок в неделю на каждого обслуживаемого в городах и районных центрах и не более двух поездок - из сел в районный центр для исполнения служебных обязанностей. (п. 4 Постановления Администрации Алтайского края от 28.10.2005 г. № 647 «О мерах социальной поддержки работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Алтайского края»);

специалистам, осуществляющим работу с семьями, детьми-инвалидами на дому - проезд на общественном транспорте (по городу), компенсацию расходов ГСМ при использовании личного транспорта, на основе подтвержденных расходов в связи со служебной необходимостью.

9.2. По заявлению работника, работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда может оказывать единовременную материальную помощь в размере до 10000 рублей:

- в случае смерти работника в период его работы в учреждении – близким родственникам сотрудника (родители и дети сотрудника, супруг (супруга));

- в случае смерти близких родственников сотрудника (родители и дети, супруг (супруга));

- при рождении ребенка у сотрудника;

- в случае тяжелого материального положения сотрудника или причинения ему материального ущерба, в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, кражи, пожара, а также в случае с необходимостью приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов или оплаты дорогостоящего лечения;

- в связи с бракосочетанием сотрудника.

9.3. Премировать работников по случаю юбилейных дат (50-, 55-, 60-, 65-, 70-летие со дня рождения).

9.4. При достижении работником пенсионного возраста, независимо от выхода на пенсию, оказывается материальная помощь в размере 3000 рублей.

9.5. Квота приема на работу инвалидов устанавливается в размере 4% к среднесписочной численности работников (закон Алтайского края от 06.07.2006 года №59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов»).

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Положение о работе комиссии по трудовым спорам прилагается (**Приложение №5**).

11.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

11.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

11.4. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников по вопросам, указанным в п.11.2 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

12.1. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

12.2. Перечислять на счет Алтайской краевой организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом ПСРГУ и ОО РФ.

12.3. Освобождать от основной работы для участия в качестве делегатов конференций, пленумов акций, для участия в работе их выборных органов с сохранением заработной платы членов выборных профсоюзных органов, неосвобожденных от основной работы.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию (не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса).

13.2. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

13.3. Работодатель обязуется ежегодно один раз в год информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законодательством.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий.

14.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

14.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения по месту нахождения работодателя.

14.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

14.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

14.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

14.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Наименование приложения	№ приложения
Правила внутреннего трудового распорядка	1
Соглашение по охране труда на 2022-2025 годы	2
Перечень профессий и должностей работников на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	3
Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с загрязнениями, на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств	4
Положение о работе комиссии по трудовым спорам	5