


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Комплексный центр социального обслуживания населения Республики Карелия»
(ГБУ СО «КЦСОН РК»)

на 2020-2023 годы

От работодателя:

Директор

 Е.В. Малышева



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

 Н.Н. Редкина



Принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора
«24» сентября 2020 года

Договор прошел уведомительную регистрацию

в Управлении труда и занятости РК

Регистрационный № *182/2020*

Дата регистрации от «*12*» *октября* 2020 г.

Начальник отдела ТД и ТЗУТ С. А. Сергеев

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Республики Карелия «Комплексный центр социального обслуживания населения Республики Карелия» (далее – Работодатель, ГБУ СО «КЦСОН РК», Учреждение) и работники Учреждения.

Представителем Работодателя является директор ГБУ СО «КЦСОН РК» в лице Мальшевой Елены Викторовны.

Представителем работников является первичная профсоюзная организация Учреждения в лице Председателя Редькиной Наталии Николаевны (далее – Профсоюз).

Первичная профсоюзная организация создана в составе Карельской республиканской организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. В состав первичной профсоюзной организации входят цеховые профсоюзные организации в подразделениях Учреждения.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.

1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками; выполнение Работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, обеспечение занятости работников, охраны труда и социально-бытовых льгот и гарантий.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по исполнению заключенного Отраслевого регионального Соглашения между Министерством социальной защиты Республики Карелия и Карельской республиканской организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2018-2020 годы, а также иных отраслевых соглашений, заключенных в период действия настоящего коллективного договора.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и Работодателя.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Коллективный договор разработан добровольно сторонами на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.13. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и (или) через Профсоюз:

- учет мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством;
- согласование с Профсоюзом принятия локальных правовых актов, издания приказов, совершения действий в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;
- проведение Профсоюзом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профсоюзом планов социально-экономического развития организации, улучшения социально-экономического положения работников;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей профсоюза в заседаниях коллегиальных органов организации (комиссий, рабочих групп и др.) с правом совещательного голоса;
- иные формы.

1.15. Профсоюз (в том числе председатели профбюро цеховых профсоюзных организаций) имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических и организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования и профессиональной переподготовки работников;
- по вопросам введения новых условий оплаты труда, режима рабочего времени и отдыха, специальной оценки условий труда и рабочих мест, обеспечения средствами индивидуальной защиты, аттестации работников, проведения оценки качества социального обслуживания и др.

Профсоюз (в том числе председатели профбюро цеховых профсоюзных организаций) имеют право также вносить по этим вопросам в коллегиальные органы организации (комиссии, рабочие группы и др.) соответствующие предложения, входить в их состав и (или) участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.16. Защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав и законных интересов Работников, в том числе установленных настоящим коллективным договором, осуществляется профсоюзом в отношении членов первичной профсоюзной организации.

1.17. Представление интересов работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, во взаимоотношениях с Работодателем, осуществляется при условии вступления их в члены первичной профсоюзной организации ГБУ СО «КЦСОН РК».

1.18. Стороны договорились, что условия о предоставлении льгот и преимуществ и др., требующих финансовых затрат со стороны Работодателя реализуются с учетом финансово-экономического положения Работодателя, свободных финансовых средств и сложившейся экономии фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

2. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законодательством.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и должностной инструкции, которая утверждается Работодателем в соответствии с трудовым договором в отношении каждой должности (профессии) и работника. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех

месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений - 6 месяцев, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

В период срока испытания на работников распространяются положения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

Кроме лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации, срок испытания не устанавливается в отношении:

- работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работников, с которыми заключается срочный трудовой договор сроком до 6 месяцев.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с Профсоюзом.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.7. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ (по инициативе Работодателя) с работником - членом профсоюза осуществляется Работодателем по согласованию с Профсоюзом (ст. 82 ТК РФ).

До принятия решения Работодатель направляет в Профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.8. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с подпунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета, председатели профбюро цеховых профсоюзных организаций, члены профбюро цеховых профсоюзных организаций) допускается только с предварительного согласия Рескома Профсоюза, по другим основаниям статьи 81 ТК РФ – с учетом мнения Рескома Профсоюза. Рассмотрение вопроса и предоставление решения о согласии или несогласии с увольнением принимается Рескомом в течение 7 рабочих дней.

До принятия решения Работодатель направляет в Реском Профсоюза через Профсоюз Учреждения обращение о даче предварительного согласия или предоставлении мотивированного мнения, проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для расторжения трудового договора с работником и мотивированные доказательства того, чем обусловлено принятие решения об увольнении данных работников. .

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего

Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профсоюз не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.10. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

- одинокие родители, воспитывающие детей, не достигших возраста 14 лет (ребенка-инвалида – 18 лет);

- опекуны, попечители, приемные родители, воспитывающие детей, не достигших 14 лет (ребенка-инвалида – 18 лет);

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по возрасту).

Работникам, уволенным по сокращению штата, может быть предоставлено преимущественное право устроиться на работу в Учреждение при введении новых рабочих мест, должностей и вакансий при наличии соответствующей квалификации.

2.11. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месячного предупредительного срока 2 часа рабочего времени в неделю с сохранением заработной платы.

2.12. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

2.13. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в Учреждении или в образовательных учреждениях частично (определяя процентное соотношение) за счет Учреждения. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с уведомлением Профсоюза.

2.14. Стороны договорились, что работнику, совмещающему работу с обучением по профилю основной деятельности Учреждения в учебных заведениях без отрыва от производства, по их заявлению предоставляется льгота: до 3 дней отпуска без сохранения заработной платы для подготовки к экзаменам.

2.15. Работодатель при рассмотрении вопроса о наложении дисциплинарного взыскания на работника, являющегося членом Профсоюза, учитывает мнение Профсоюза. До принятия решения работодатель направляет в Профсоюз проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Рассмотрение вопроса и предоставление мотивированного мнения Профсоюза о наложении дисциплинарного взыскания принимается и направляется Профсоюзом Работодателю в течение 7 рабочих дней.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с по согласованию с Профсоюзом (ст. 190 ТК РФ).

3.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем.

Работодатель утверждает график отпусков по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора. Ознакомление работника со временем отпуска (количество дней, даты) в графике отпусков является извещением о времени начала отпуска.

3.3. Работникам предоставляются:

- ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 16 до 24 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (в зависимости от района);

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней работникам, занятым на вредных условиях труда 2 степени;

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 3 до 5 дней работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с настоящим коллективным договором;

- отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии с статьей 128 Трудового кодекса РФ и настоящим коллективным договором.

3.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, согласованное с работником.

3.5. С письменного согласия работника работодатель может привлекать его к работе за пределом рабочего времени в соответствии с действующим законодательством. Работодатель ведет учет выхода на работу сотрудников в нерабочее время.

3.6. Для отдельных работников учреждения устанавливается режим ненормированного рабочего дня в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса РФ, то есть особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически

привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается в отношении следующих должностей:

- заместитель директора;
- начальник отдела;
- главный бухгалтер;
- руководитель подразделения;
- заведующий отделением;
- заведующий хозяйством;
- водитель автомобиля;
- механик (контролер технического состояния автотранспортных средств).

3.7. Для работников, в отношении которых установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 119 ТК РФ) продолжительностью:

- заместитель директора – 3 (три) календарных дня;
- начальник отдела - 3 (три) календарных дня;
- главный бухгалтер - 3 (три) календарных дня;
- руководитель подразделения – 5 (пять) календарных дней;
- заведующий отделением - 3 (три) календарных дня;
- заведующий хозяйством- 3 (три) календарных дня;
- водитель автомобиля - 3 (три) календарных дня;
- механик (контролер технического состояния автотранспортных средств) - 3 (три) календарных дня.

3.8. Перечень должностей, в отношении которых устанавливается ненормированный рабочий день и количество предоставляемых дней дополнительного отпуска устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ СО «КЦСОН РК» с включением в настоящий коллективный договор. Отпуск за ненормированный рабочий день включается в график отпусков. Изменение перечня должностей и количества дней дополнительного отпуска может быть произведено Работодателем не чаще двух раз в год по согласованию с Профсоюзом.

3.9. 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.

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 женам (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 ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры, бабушки, дедушки, внуки) - до пяти календарных дней;
- работникам при заключении брака его детей – до трех календарных дней;
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» - один день;
- лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты Республики Карелия» - до трех календарных дней;

3.10. По письменному заявлению работника *может быть* предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до двух календарных дней в связи с:

- необходимостью сопровождения ребенка (в возрасте до 10 лет) в школу в первый день учебного года;
- необходимостью организации проводов (сопровождения) сыновей в армию (на сборный пункт);
- празднованием юбилейных дат работником (50,55,60 лет).

3.11. Работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Учреждении не менее 5 лет, может быть предоставлен отпуск сроком до 3х месяцев (единожды) без сохранения заработной платы с сохранением места работы, необходимый для ухода за близкими родственниками (родители, супруги, дети) при предоставлении соответствующего медицинского заключения.

3.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 45 минут, который в рабочее время не включается.

Если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, продолжительность перерыва в течение рабочего дня (смены) составляет не менее 30 минут. Данное условие подлежит включению в Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и Работодателем (руководителем подразделения).

3.12. Для отдельных категорий работников отделений временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, где по условиям производства при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал – три месяца) не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска (до 10 дней), превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией. Решение о замене отпуска денежной

компенсацией принимается Работодателем, при этом учитывается наличие или отсутствие производственной необходимости и фактического времени использования дней отпуска в течение года.

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

3.14. Работникам (родителям, опекунам, попечителям, приемным родителям), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для них время.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Оплата труда работникам устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ СО «КЦСОН РК», подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия.

Положение об оплате труда работников ГБУ СО «КЦСОН РК» утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

Изменения Положения об оплате труда работников ГБУ СО «КЦСОН РК», не связанные с изменениями в действующем законодательстве и подлежащими включению в Положение по оплате труда в обязательном порядке, производятся не чаще двух раз год по согласованию с Профсоюзом.

4.3. Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и состоит из:

- *должностного оклада* работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;
- *выплат компенсационного характера*: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); доплат до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

• *выплат стимулирующего характера*: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальных выплат по итогам работы.

4.3.1. Для оценки деятельности работников Учреждения, связанной с осуществлением выплат стимулирующего характера, в Учреждении создается

комиссия (и подкомиссии в подразделениях по муниципальным районам и городским округам) по вопросам оплаты труда и материального стимулирования работников, в состав которых в обязательном порядке включаются представители Профсоюза.

4.4. Структура Учреждения и штатное расписание утверждается приказом директора учреждения по согласованию с Министерством социальной защиты Республики Карелия.

Штатное расписание Учреждения утверждается не реже одного раза в год и включает в себя все должности и профессии работников.

4.5. Оплата труда работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

4.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.7. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.8. Выплата заработной платы в Учреждении производится не реже чем каждые полмесяца:

- первая часть 25 числа текущего месяца,
- окончательный расчет 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

4.9. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые, должностные обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.11. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты всех сумм причитающихся работнику.

При нарушении Работодателем установленного соответственно срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат работодатель обязан их выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.14. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с Профсоюзом по мере совершенствования технологии или проведения организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. О введении норм труда (и новых норм труда) работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

4.15. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники извещаются не позднее чем за 2 месяца.

4.16. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в сроки, размере и порядке, определяемые учредителем Учреждения.

4.17. Оплата времени простоя (времени приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) может быть произведена по согласованию с Профсоюзом по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере двух третей средней заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.7. Работодатель обязуется производить оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада за день или час работы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательством Российской Федерации по охране труда обязуется:

5.1.1. обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда;

5.1.2. обеспечить выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда;

5.1.3. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.4. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

5.1.5. обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда и проверку знания требований по охране труда;

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

5.1.7. организовать проведение за счет собственных средств предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности)

медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников учреждения в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

5.1.8. выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях;

5.1.9. обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

5.1.10. обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда по каждой должности по согласованию с Профсоюзом;

5.1.11. принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению;

5.1.12. предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда. Средства расходуются в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом;

5.1.13. обеспечить работников согласно утвержденному перечню должностей средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (СИЗ) в соответствии с типовыми нормами, установленными действующим законодательством, а также локальными актами Учреждения, принимаемыми по согласованию с Профсоюзом, и устанавливающими дополнительный перечень СИЗ (в том числе специальную одежду и обувь, сумки, рюкзаки, ледоступы и др.)

5.1.14. сокращать время работы в помещениях учреждения, где температура воздуха ниже 18 градусов и (или выше) 28 градусов, если отсутствует возможность доведения температуры воздуха до нормальной с помощью оборудования и специальных приборов; решать вопрос по их приобретению и установке;

5.1.15. обеспечить возможность реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в Учреждении в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16.06.2014 № 375н «О внесении изменений в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»; при этом Работодатель имеет право частичной компенсации расходов работников, стаж работы которых в Учреждении составляет 4 и более лет на занятия спортом в клубах и секциях в размере не более 40 % от общей стоимости занятий, при предоставлении заключенного договора на предоставление услуг и первичных документов, подтверждающих факт оплаты в соответствии с договором.

5.2. Работник обязан:

5.2.1. соблюдать требования охраны труда,

5.2.2. проходить инструктажи по охране труда, оказанию первой помощи, проверку знаний требований охраны труда;

5.2.3. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5.2.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования по направлению Работодателя.

5.3. По каждому несчастному случаю на производстве Работодатель образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей Профсоюза, выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Работодатель утверждает Акт формы Н-1 только после тщательного расследования несчастного случая на производстве с учетом мнения Профсоюза о степени вины пострадавшего и причинах несчастного случая.

Профсоюз организует систематический контроль за соблюдением Работодателем и работниками требований по охране труда и технике безопасности, за своевременным обеспечением работников СИЗ.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования (на обязательное пенсионное и медицинское страхование).

6.2. При временной нетрудоспособности Учреждение выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

6.3. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Работодатель поощряет в формах, установленных коллективным договором.

6.4. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и их неработающим несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным (удочеренным), фактически проживающих с работником в соответствии со ст. 325 Трудового кодекса РФ и нормативными актами Республики Карелия.

6.5. Профсоюз содействует в приобретении и оплате путевок на санаторно-курортное лечение членов Профсоюза и членов их семей.

6.6. Профсоюз содействует в приобретении и оплате новогодних подарков и билетов на новогодние представления членам Профсоюза и их детям.

6.7. Работодатель устанавливает по согласованию с Профсоюзом порядок выплаты компенсаций за разъездной характер работы в отношении отдельных должностей (социальные работники, сиделки (помощники по уходу) отделения социального сопровождения, заведующие отделениями социального обслуживания на дому, специалисты по социальной работе при оказании срочных социальных услуг).

7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЕЖИ, СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА ДЕТСТВА

7.1. Работодатель предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.2. При наличии экономии фонда оплаты труда и свободных финансовых средств Работодатель вправе выплатить материальную помощь работникам:

- в связи с рождением двойняшек, тройняшек (близнецов),
- несчастным случаем,
- заболеваниями работника или его близких родственников (родители, дети, супруги), требующими дорогостоящего лечения,
- смертью близких родственников (наследников первой очереди) в сумме 5000 рублей.

Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника Учреждения при наличии документального подтверждения причин, по которым она выплачивается.

7.3. Материальная помощь в размере 3000 рублей в связи со смертью работника выплачивается родственникам работника.

7.4. Работнику производится единовременная выплата один раз в год к профессиональному празднику – Дню социального работника в размере 5000 рублей пропорционально занимаемой ставке, исходя из времени, фактически отработанного работником за период с 08 июня предыдущего года по 07 июня текущего года. Указанная выплата производится в отношении работников, выполняющих трудовую функцию по основному месту работы и не находящихся в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребёнком.

Единовременная выплата выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.5. Работник, проработавший более 10 лет в Учреждении (в том числе в учреждениях – правопреемниках ГБУ СО «КЦСОН РК»), находящийся на заслуженном отдыхе и нуждающийся в социальном обслуживании, может быть зачислен на льготное социальное обслуживание (с оплатой 50 процентов стоимости услуг) за счет средств, поступающих от оплаты дополнительных платных услуг.

7.6. В целях развития кадрового потенциала, оказания поддержки молодым специалистам и иным работникам в возрасте до 35 лет (далее - молодые специалисты) стороны договорились приоритетными направлениями совместной деятельности считать: закрепление молодых специалистов в Учреждении за опытными работниками-наставниками, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

Работодатель с участием Профсоюза разрабатывает и утверждает Положение о наставничестве и закрепляет опытных работников-наставников за молодыми специалистами.

Работодатель обеспечивает оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной адаптации; создание условий для раскрытия и

эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения.

7.7. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателем установленных для молодых специалистов гарантий; привлекает молодых специалистов к работе Первичной профсоюзной организации, ходатайствует перед Работодателем о поощрении молодых работников, являющихся членами Профсоюза и активно участвующих в деятельности Профсоюза.

7.8. За счет средств поступлений от приносящих доход деятельности (при наличии свободных финансовых средств) Работодатель вправе направить финансовые средства для полной или частичной оплаты расходов, связанных с проведением праздничных или торжественных мероприятий, проводимых Учреждением (Новый год, День социального работника, торжественная встреча представителей организаций, сотрудничающих с учреждением (в том числе делегаций), празднование иных знаменательных дат.

7.9. За счет средств поступлений от приносящих доход деятельности Работодатель направляет финансовые средства для приобретения новогодних подарков детям работников в возрасте до 14 лет. Размер средств и вопросы их приобретения работодатель согласует с Профсоюзом.

7.10. Работодатель за счет средств поступлений от приносящих доход деятельности вправе приобрести подарки для работников в честь юбилея 50, 55, 60, 65-летия.

8. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Учреждения:

1) награждение благодарственным письмом, почетной грамотой Учреждения;

2) награждение ценным подарком Учреждения;

3) представление к присвоению почетных званий Республики Карелия, Российской Федерации;

4) представление к награждению знаками отличия, званиями, почетными грамотами и благодарственными письмами Министерства социальной защиты Республики Карелия, Законодательного собрания Республики Карелия, Правительства Республики Карелия;

5) представление к награждению орденами и медалями Российской Федерации.

6) выплата единовременного денежного вознаграждения при наличии экономии фонда оплаты труда и свободных финансовых средств;

8.2. Решение о поощрении работника принимается Работодателем.

Решение о поощрении принимается на основании представления к поощрению непосредственного или вышестоящего руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, председателя профбюро цеховой

профсоюзной организации. Работодатель вправе принять решение о поощрении самостоятельно.

8.3. Решение о поощрении работника принимается Работодателем по согласованию с Профкомом, в случаях, установленных законодательством – общего собрания работников.

В случае награждения работника выплачивается единовременное поощрение в размере:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации – в размере двух должностных окладов;
- при награждении государственными наградами Республики Карелия – в размере одного должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – в размере одного должностного оклада)
- при присвоении ученой степени кандидата (доктора) наук с учетом профиля деятельности государственного учреждения – в размере одного должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства социальной защиты Республики Карелия – в размере 0,5 должностного оклада.
- при награждении Почетной грамотой Республики Карелия – 3 тысячи рублей;
- при награждении Почетной грамотой Российской Федерации – 4 тысяч рублей;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный работник социальной защиты Республики Карелия» – 5 тысяч рублей.

8.4. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись о поощрении или награждении.

8.5. В целях улучшения условий труда, стимулирования к качественному исполнению трудовых функций и повышения производительности труда Работодатель выплачивает работникам единовременное денежное вознаграждение в связи с празднованием 23 февраля (День защитника Отечества) и 8 марта (Международный женский день) в размере 1000 рублей (при наличии экономии фонда оплаты труда и свободных финансовых средств). Единовременное денежное вознаграждение выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, её выборных профсоюзных органов, в том числе органов цеховых профсоюзных организаций в подразделениях определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Законами Республики Карелия, Республиканским отраслевым Соглашением, иными соглашениями, Уставом Общероссийского профессионального союза работников

государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, уставом Учреждения, настоящим коллективным договором.

9.1.1 Работодатель признает право первичной профсоюзной организации ГБУ СО «КЦСОН РК» представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора и осуществлении контроля за его исполнением, а также при реализации права участия в рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

9.2. Работодатель:

9.2.1. соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

9.2.2. не вмешивается в уставную деятельность профсоюзной организации;

9.2.3. обеспечивает возможность участия представителей Профсоюза в работе совещаний, планерок и других органов оперативного управления Учреждения;

9.2.4. безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещение для работы, проведения заседаний, собраний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.2.5. предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

9.2.6. обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%;

9.2.7. включает представителей Профсоюза в действующие и создаваемые комиссии по вопросам, связанным с социально-экономическим положением работников.

9.3. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии со ст. 374 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (пункт 2.8. настоящего коллективного договора).

9.4. Члены выборных профсоюзных органов, представители профсоюзных организаций освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

9.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, председателей цеховых профсоюзных организаций, их заместителей считается значимой для деятельности Учреждения и может быть принята во внимание при распределении стимулирующих выплат.

9.6. Обязательному согласованию с Профсоюзом подлежат:

- Положение об оплате труда работников ГБУ СО «КЦСОН РК»
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- график отпусков;

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- приказы о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников.

9.7. Профсоюз:

9.7.1. содействует реализации коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, укреплению дисциплины труда;

9.7.2. способствует эффективной работе Учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений, сотрудничеству между работниками и Работодателем, организации и проведению культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

9.7.3. осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;

9.7.3. осуществляет контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и коллективным договором.

9.7.4. принимает необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников Учреждения

9.7.5. участвует в разработке локальных актов учреждения, касающихся регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами, а также Управлением труда и занятости Республики Карелия, Государственной инспекцией по труду Республики Карелия.

10.2. При выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 5-дневный срок с момента уведомления проводят переговоры на комиссии, которая была сформирована для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

10.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока коллективный договор может быть сторонами продлен на срок до трех лет подписанием дополнительного соглашения.

11.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.3. Договор составлен в 3-х экземплярах: по одному из сторон и 1 – для органа, осуществляющего уведомительную регистрацию.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть предоставлен сторонами по требованию работников, в том числе в случае внесения в него изменений.

11.5. При заключении трудовых договоров с работниками Работодатель обеспечивает ознакомление работников с коллективным договором Учреждения.

11.6. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации в Управление труда и занятости Республики Карелия.

| | |
|---|---|
| Директор ГБУ СО «КЦСОН РК | Первичной профсоюзной организации ГБУ СО «КЦСОН РК» |
|  Е.В. Мальшева |  Н.Н. Редкина |





Прешнуровано
и скреплено печатью
20 (двадцать) листов

Заместитель директора
Н.Н. Редькина