

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Арзамас» на 2024 – 2027 год (ы)

Зарегистрирован в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области
16 июля 2024г. №778/24-КД

От работодателя:
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
г.о.г. Арзамас»



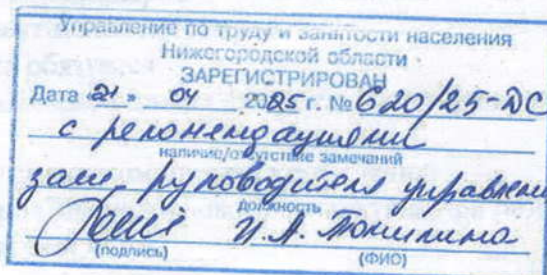
И.И. Тихонова
(подпись, Ф.И.О.)

25 марта 2025 г.

От работников:
Председатель Совета трудового
коллектива

Лаш П.И. Лошманова
(подпись, Ф.И.О.)

«27» марта 2025 г.



Принят
на общем собрании
трудового коллектива
ГБУ «ЦСОГПВИИ
г.о.г. Арзамас»
Протокол № 1
от «25» марта 2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стороны и назначение Коллективного договора

Сторонами настоящего Коллективного договора являются государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Арзамас» (далее по тексту - Учреждение), именуемый в дальнейшем «работодатель» в лице Тихоновой Ирины Ивановны (юридическое лицо) и работники Учреждения в лице Председателя Совета трудового коллектива государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Арзамас», именуемый в дальнейшем «Совет трудового коллектива».

Стороны решили изложить в новой редакции Коллективный договор государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Арзамас» на 2024 – 2027 год (ы). Коллективный договор зарегистрирован в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области 16 июля 2024г. №778/24-КД.

Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору (далее по тексту - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2 Предмет договора

1.2.1 Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об охране труда и его оплате, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2 В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые законом отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.3 Сфера действия договора

1.3.1 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.3.2 Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения.

1.4 Основные принципы заключения Коллективного договора

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

1.5 Общие обязательства работодателя и Совета трудового коллектива

1.5.1 Работодатель признает право Совета трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5.2 Работодатель в месячный срок рассматривает представления Совета трудового коллектива о нарушениях условий Коллективного договора. Совет трудового коллектива вправе требовать дисциплинарной ответственности за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором.

1.5.3 Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для стабильного финансового положения учреждения;

- обеспечить сохранность имущества учреждения;

- учитывать мнение Совета трудового коллектива при разработке и принятии локальных нормативно - правовых актов;

- знакомить с Коллективным договором и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;

- обеспечивать соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ);

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, выполнять разовые поручения в интересах Учреждения, не обусловленные трудовым договором (ст.60 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности и качества оказания услуг, повышению качества выполняемых работ, росту производительности труда;

- беречь имущество Учреждения, сохранять коммерческую и профессиональную тайну;

- соблюдать нормативно-правовые акты о защите персональных данных;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которые носят постоянный характер, так и на определенный срок 5 лет.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве РФ (ст.72.2 ТК РФ).

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются совместно с Советом трудового коллектива.

2.9. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости представляется за три месяца.

Критерии массового высвобождения в соответствии с п.5.1.4 Отраслевого соглашения по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимися в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на 2023-2026 годы» (утв. Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Минтрудом России 10.10.2023г): признается высвобождение 20 и более процентов работников Учреждения в течение полугодия.

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

- одинокие матери, имеющие детей с 16 до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей с 16 до 18-летнего возраста без матери;
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

2.11.1. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

2.11.2. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.11.3. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до

четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.12. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

2.13. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под роспись за два месяца. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу, вакантную должность (ст. 180 ТК РФ).

2.14. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.15. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованного юридического лица.

2.16. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ)

2.17. Работнику, нуждающемуся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;

2.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Арзамас», утвержденными работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, трудовым договором.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения (директор, главный бухгалтер, заместитель директора, бухгалтер, кассир, специалист по охране труда, инспектор по кадрам, специалист по кадрам, программист, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, водитель автомобиля, дворник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин, заведующий отделением, специалист по социальной работе (организация по участковому принципу), специалист по закупкам, специалист по социальной работе, диспетчер, психолог, юрисконсульт, врач-физиотерапевт, специалист по реабилитации инвалидов, медицинская сестра, культорганизатор, инструктор по трудовой терапии, инструктор по лечебной физкультуре, сестра-хозяйка, социальный работник, санитарка-уборщица) устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью:

- 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время начала работы: понедельник, вторник, среда, четверг с 08:00 часов, время окончания работы: понедельник, вторник, среда, четверг в 17:00 часов;

Время начала работы в пятницу с 8:00 часов, время окончания в 16:00 часов;

Время для перерыва отдыха и питания в Учреждении: с 12:00 до 12:48 часов.

3.2.1. Для медицинских работников:

- 39 часов – с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время начала работы: понедельник, вторник, среда, четверг 08:00 часов;

Время окончания работы: 16:48 часов.

Время начала работы в пятницу с 8:00 часов, время окончания в 15:48 часов;

Время для перерыва отдыха и питания в Учреждении: с 12:00 до 12:48 часов.

3.2.2. Для женщин, работающих на селе:

- 36 часов работа с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время начала работы: 08:00 часов; время окончания работы: 16:00 часов.

Время для перерыва отдыха и питания в Учреждении: с 12:00 до 12:48 часов.

3.3. Для отдельных категорий работников (помощник по уходу, сторож вахтер) устанавливается скользящий режим рабочего времени и выходные дни, согласно графику (ст.103 ТК РФ)

График работы разрабатывается руководителем структурного подразделения, утверждается работодателем и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Продолжительность рабочего времени на общих основаниях составляет 40-часов в неделю, для женщин, работающих на селе 36-часов в неделю, с предоставлением им выходных дней, установленных законом (ст. 91 ТК РФ, ст.110 ТК РФ).

Работнику в течение рабочего времени предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Конкретное время использования перерыва устанавливается в соответствии с графиком работы и по согласованию с заведующим отделением.

3.4. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

3.5. В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для:

- работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);
- женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю (ст.263.1 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, - 36 часов в неделю.

3.6. Допускается увеличение нормы рабочего времени при наличии письменного согласия работника.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час для всех сотрудников.

3.8. В учреждении для работников может устанавливаться ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3-х календарных дней:

Должность	Количество дней
Директор	5
Заместитель директора	3
Главный бухгалтер	3
Заведующий отделением	3

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только

в случаях, предусмотренных законодательством (ст.113 Трудового кодекса РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье). А для отдельных категорий работников предоставляются выходные дни, установленные законом (ст.110 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день (ст.112 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.2. Стороны обязуются утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для всех работников и работодателя (ст. 123 ТК РФ).

4.3. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право по согласованию с работодателем на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ч.2. ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 – до 5 календарных дней;
- в других случаях предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

4.4. Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска, которые исчисляются в календарных днях, работникам Учреждения предоставляются оплачиваемые отпуска:

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка, поступающему в первый, второй, третий и четвертый классы -1 день (первый день учебного года).
- бракосочетанием работника – 3 дня;
- рождением ребенка (отцу) – 1 день;
- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги)) – 3 дня.

4.5. Дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней также могут быть представлены следующей категории работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

4.6. Указанный в п. 4.5 отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.7. Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению может быть предоставлен 1 (один) дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

4.8. Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; работникам, имеющим группу инвалидности – 30 календарных дней, согласно графику отпусков; работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день в любое удобное для них время.

4.9. Работникам предоставляется отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за последующие годы работы – в любое время года, в соответствии с графиком отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.10. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- по желанию мужа ежегодный основной отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя (ст.123 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1. ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.11. Работнику, увольняющемуся из Учреждения, выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска

4.12. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере

оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

День отдыха, должен быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности в день увольнения работнику, выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности. (ст.153 ТК РФ);

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель при соблюдении законодательства по охране труда обязуется:

5.1.1 Обеспечить в Учреждении соответствие требованиям охраны труда необходимых условий труда на каждом рабочем месте Соглашение по охране труда в Учреждении.

5.1.2. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к безопасным условиям и охране труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий, в том числе по его просьбе. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

(Приказ Министерства России от 29.10.2021 г. №773н).

5.1.3. Обеспечивать работников необходимыми служебными и бытовыми помещениями в соответствии с действующим законодательством; на каждом рабочем месте безопасными условиями труда, соответствующими требованиям нормативных правовых актов.

5.1.4. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте.

5.1.5. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.1.6. В соответствии со статьей 218 ТК РФ создать:

- комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представитель работодателя и Совет трудового коллектива;

- необходимые условия для работы комиссии по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда Совета трудового коллектива (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.д.).

5.1.7. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда с учетом Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н.

5.1.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Реализовывать в рамках работы с персоналом информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

5.1.9. Обеспечить реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности и обучению работников мерам пожарной безопасности, обучению работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.10. Контроль за точным соблюдением условий безопасности труда возлагается на работодателя.

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

5.2. 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.

5.2.1. Работники, достигшие возраста сорока 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.

5.2.2. 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.

5.2.3. 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).

5.2.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст.215 ТК РФ).

5.3. Работник при соблюдении законодательства по охране труда обязуется:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

5.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

5.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

5.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.3.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» (со всеми изменениями и дополнениями), система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

д) Минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

е) Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) Мнения Совета трудового коллектива».

6.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и служащих;

- ставки заработной платы для профессий рабочих;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.1.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором учреждения в соответствии с требованиями постановления Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008г № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера,

Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008г «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» и Положением о компенсационных выплатах сотрудникам государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Арзамас» в Учреждении устанавливаются:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в 15 % от должностного оклада, ставки заработной платы. Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области, который служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников (Совета трудового коллектива) локального нормативного акта, содержащего список работников, которые имеют право на установление указанной выплаты.

Список работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждаются приказом директора Учреждения, по согласованию с Советом трудового коллектива.

6.3. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» и Положением о выплатах стимулирующего характера государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Арзамас», в целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе за классность водителям автомобилей;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.4. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

6.5. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 20-го числа, а за вторую половину месяца 5-го числа каждого месяца путем перечисления денежных средств в кредитную организацию на банковский счет работника Учреждения, указанные в заявлении работника (данный пункт вступает в силу с 07.04.2025г.).

6.6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением о материальной помощи работникам Учреждения, утвержденным директором Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива работников Учреждения.

6.7. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки

квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (ст.196, ст.197 ТК РФ).

6.8. В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам, 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ)

Минимальный размер оплаты труда Работников не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст.137 ТК РФ, Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.10. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- неправомерного установления выплаты;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или простоя (ч.3 ст.157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.11. Основные государственные гарантии по оплате труда работников:

- обеспечение повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд пенсионного и социального страхования (Социальный фонд России), Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

7.2. Работодатель обязуется в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.

8.2. При реорганизации учреждения, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения оформляются в письменном виде дополнительным соглашением, либо изменениями в Коллективный договор и являются его неотъемлемой частью.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

8.5. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований к труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины вплоть до увольнения по соответствующим основаниям.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий Коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

8.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Работодатель и Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.7. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.


Стороны ежегодно отчитываются в выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.


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

Исключить из Коллективного договора Приложение №1 и Приложение №2.

Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ г.о.г.Арзамас»

Председатель Совета трудового коллектива

И.И. Тихонова 

П.И. Лошманова 

27 марта 2025 г.

«27» марта 2025 г.

РУ

О

НИЯ

1

ород

кой области

ого

шманова

25 г.

Принят
общем собрании
того коллектива
«ЦСОГПВИИ
г.о.г.Арзамас»
Протокол № 1
5» марта 2025г.



Директор ТУ «ДИСОФВДИ» г.г. Арамаас

И. И. Тихонова
20 2021 г.

Принято, пронумеровано и скреплено
Листов 11 (шестнадцать) Листов