

От трудового коллектива:
Представитель совета трудового
коллектива ГБУ «КЦСОН
Княгининского м.о»


С.Н. Галанова

От работодателя:
Директор ГБУ «КЦСОН
Княгининского м.о»




О.В. Фомина

Коллективный договор

Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Княгининского муниципального округа» (срок действия договора 2025– 2028 годы)

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «15» 07 2025 г. № 952/25-14	
С рекомендациями	
наличие/отсутствие замечаний	
Зам. руководителя управления	
 (подпись)	О.В. Фомина (ФИО)

Утвержден на
общем собрании
работников ГБУ «КЦСОН
Княгининского м.о»
(протокол № 1 от « 30 » июня 2025 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГБУ «КЦСОН Нягининского м. о.» (далее по тексту Центр) в лице директора Фоминой О.В. (именуемый в дальнейшем «Работодатель»), который представляет интересы Учреждения и работники ГБУ «КЦСОН Нягининского м. о.» (далее по тексту - Работники) в лице представителя работников Галановой С.Н. (далее по тексту – Коллектив).

1.3. Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положение работников ГБУ «КЦСОН Нягининского м.о.» по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, обязательства Работодателя перед работниками ГБУ «КЦСОН Нягининского м. о.» по условиям охраны труда и оплаты труда, социальным гарантиям работникам ГБУ «КЦСОН Нягининского м. о.», предоставляемые Работодателем.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ «КЦСОН Нягининского м. о.».

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее, для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.8. Работники предоставляют право своему представительному органу договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор, целесообразных с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора представительный орган работников не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.1.2. Вести с работниками Центра коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять работников Центра за добросовестный эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников Центра исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Центра.

2.1.5. Привлекать работников Центра к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Предоставлять работникам Центра работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать работников Центра оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.4. Обеспечивать работникам Центра равную оплату за труд равной ценности.

2.2.5. Выплачивать работникам Центра в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами.

2.2.6. Предоставлять представителям работников Центра полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроль над его выполнением.

2.2.7. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.8. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Центра представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2.9. Создавать условия, обеспечивающие участие работников Центра в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.

2.2.10. Обеспечивать бытовые нужды работников Центра, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Центра в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3. Работники Центра имеют право:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

2.3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3.1.5. 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.

2.3.1.6. В трудовой договор включаются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.3.1.7. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений» (ст.57 ТК РФ).

2.3.1.8. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника (ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ).

2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым Договором.

2.3.3. Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным Договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.3.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.

2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений.

2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работники Центра обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.4.6. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Организация труда и отдыха работников Центра. Оплата труда

3.1. Работники Центра обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работники Центра в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

3.1.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью:

- 40 часов в неделю; время начала работы: 08:00 часов; время окончания работы 17:00; в пятницу с 8:00 часов до 16:00 часов. Время на перерыв для отдыха и питания с 12:00 часов до 12:48 часов (ст. 91 ТК РФ).

– 39 часов в неделю для медицинских работников; время начала работы: 08:00 часов; время окончания работы 17:00; в пятницу с 8:00 часов до 16:00 часов. Время на перерыв для отдыха и питания с 12:00 часов до 13:00 часов (ст. 350 ТК РФ).

- 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности время начала работы: 08:00 часов; время окончания работы 16:00; в пятницу с 8:00 часов до 15:00 часов. Время на перерыв для отдыха и питания с 12:00 часов до 12:48 часов (ч. 2 ст.263.1 ТК РФ).

3.1.2. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.1.3. Для работников в возрасте до шестнадцати лет устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ)

3.1.4. Нерабочими для работников Центра являются выходные дни (суббота и воскресенье) и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с трудовым законодательством РФ. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства (ст. ст. 111, 112 ТК РФ)

3.1.5. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год (статья 123 ТК РФ).

3.1.7. Всем работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, имеющим группу инвалидности, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.1.8. В Центре для работников может устанавливаться ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней:

- директору ГБУ «КЦСОН Княгининского м. о.» - 5 календарных дней,
- зам. директора ГБУ «КЦСОН Княгининского м. о.» - 5 календарных дней,
- главному бухгалтеру ГБУ «КЦСОН Княгининского м. о.» - 5 календарных дней,
- бухгалтеру ГБУ «КЦСОН Княгининского м. о.» - 3 календарных дня,
- зав. отделением ГБУ «КЦСОН Княгининского м. о.» - 3 календарных дня,
- водителю автомашины ГБУ «КЦСОН Княгининского м. о.» - 3 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

3.1.9. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (ст.262.1 ТКРФ).

3.1.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

3.1.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в статье 128 ТК РФ.

3.1.12. Кроме ежегодных основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание самого работника (детей) - 3 календарных дня;
- рождение ребенка (отец, бабушка, дедушка) - 1 календарный день;
- смерть близкого родственника (супруг (супруга), мать, отец, сестра, брат, дети – 3 календарных дня; бабушка, дедушка – 1 календарный день);

3.1.13. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном статьей 137 ТК РФ.

3.1.14. Фонд оплаты труда работников Центра формируется за счет ассигнований областного бюджета и средств полученных от приносящей доход деятельности.

3.1.15. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра определяется с учетом предельной штатной численности Центра.

Предельная штатная численность работников Центра устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области.

3.1.16. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Центра с учетом фонда оплаты труда, выделенного на текущий финансовый год, и предельной штатной численности. Наименования должностей (профессий) в штатном расписании должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ).

3.1.17. Оплата отпуска работника Центра производится не позднее, чем за три дня до его начала. Средний дневной заработок, для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и

на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

3.1.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. ст. 81, 180 ТК РФ).

3.1.19. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представителя работников Центра принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором. Осуществлять высвобождение работников в связи с сокращением численности или штата в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 81, ст. 82 ТК РФ), а так же в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 N1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Критерии массового увольнения в соответствии с Соглашением между правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы от 29 декабря 2023 года № 327-П/590/А-418 являются:

а) ликвидация Центра;

б) сокращение численности (штата) работников Центра в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года;

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи,

находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ).

3.2. Оплата труда производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-3 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", Постановлением от 9 декабря 2021 г. N 1115 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности, утвержденное постановлением правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 Г. N 467», Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Княгининского м. о.», утвержденного приказом № 18 от 03.02.2025 г.

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 16 числа текущего месяца, а заработная плата за вторую половину месяца - 31(30) числа текущего месяца. Выплата заработной платы за вторую половину декабря текущего финансового года осуществляется досрочно в соответствии с порядком завершения финансового года.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других

выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

Заработная плата работника переводится на банковский счет работника в рамках зарплатного проекта, заключенного с кредитной организацией. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

3.2.1. В целях поощрения работников Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы
- выплата за качество выполняемых работ
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы
- выплата за стаж непрерывной работы.

3.2.2. При выполнении работниками Центра работ в выходные и нерабочие праздничные дни работа оплачивается в двойном размере.

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 (ст. 153 ТК РФ).

3.2.3. Должностные оклады заведующих отделениями, специалистов и служащих и ставки заработной платы рабочих Центра предусмотрены Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года N 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности», Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Княгининского м.о.», утвержденного приказом № 168–од от 21.10.2024 г. и устанавливаются директором Центра:

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и требованиями к квалификации, утвержденными нормативными правовыми актами;
- с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным

квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими нормативными правовыми актами;

- на основании минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности».

3.2.4. Повышение должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов производится на основании заявлений работников Центра в связи с наступлением права повышения должностного оклада (образование, стаж работы).

Результаты аттестации подлежат безотлагательной реализации с момента издания соответствующего приказа.

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

3.2.6. Производить доплату за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.

3.2.7. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

3.2.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора, в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3.2.9. Индексация (повышение) заработной платы работников осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области» (п. 1.8. Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности от 15 октября 2008 года N 467).

4. Материальная помощь работникам Центра

4.1. Директор Центра вправе принять решение об оказании материальной помощи на основании личного заявления работника. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда, включая средства от приносящей доход деятельности работникам, проработавшим в Центре не менее одного года.

4.1.1. Материальная помощь работникам выплачивается:

- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, брат, сестра, дети) – 10 000 (десять тысяч) рублей, на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства.

- на лечение (обследование, оперативное вмешательство, протезирование и приобретение лекарственных препаратов по рецепту и назначению врача) работника, а так же близких родственников (супруг, супруга, несовершеннолетние дети, а также совершеннолетние дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных организациях по очной форме обучения) – 10 000 (десять тысяч) рублей, на основании документов подтверждающих произведенные затраты.

- при чрезвычайных ситуациях (пожар, затопление, кража) – 10 000 (десять тысяч) рублей, на основании документа, подтверждающего факт произошедшей чрезвычайной ситуации и причиненного ущерба.

Материальная помощь оказываться единовременно по каждому из оснований.

Заявление на выплату принимается не позднее 6 месяцев, со дня наступившего события, по всем основаниям. Оказание материальной помощи производится только постоянным работникам. Работникам по внешнему совместительству и работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком - материальная помощь не оказывается.

Оказание материальной помощи по одному из оснований не лишает работника права на получение материальной помощи по другому основанию в течение одного календарного года.

4.1.2. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), работникам Центра оказывается материальная помощь в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей.

4.1.3. Право на получение материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску сохраняется за работником не более одного года.

4.2. Директор Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда .

4.3. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения принимается министром социальной политики Нижегородской области Нижегородской области.

5. Условия и охрана труда работников Центра

5.1. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ), в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации и положением СУОТ ГБУ «КЦСОН Княгининского м.о» от 17.04.2018 года.

5.2. Работодатель обязуется проводить мероприятия по охране труда в соответствии с утвержденным Планом организационно – технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ГБУ «КЦСОН Княгининского м. о.».

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

5.4. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязан обеспечить:

5.4.1. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.4.2. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.4.3. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.4.4. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.4.5. проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.4.6. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.4.7. 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 (ст. 214 ТК РФ)».

5.5. Обеспечить:

5.5.1. Выдачу работникам хозяйственного и мягкого инвентаря в соответствии со ст.10 о мерах социальной поддержки и стимулирования работников государственных учреждений социального обслуживания Закона Нижегородской области от 05.11.2014 N 146-З "О социальном обслуживании граждан в Нижегородской области".

5.6. Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы

выполнения соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в отделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.7. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезакключаемых) с работниками Центра.

5.8. Работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространению ВИЧ-инфекции среди Работников Центра. Работодатель обеспечивает участие в реализации программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных ВИЧ-инфекцией.

5.9. Работник при прохождении диспансеризации имеет право на освобождение от работы:

- если ему менее 40 лет - на один рабочий день один раз в три года;
- если ему 40 лет и более - на один рабочий день ежегодно;
- если он является предпенсионером или работающим пенсионером - на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

6.1. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях, среднего профессионального, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников Центра, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Работникам Центра, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

6.4. Работники Центра имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником Центра и Работодателем.

Работодатель обязуется:

6.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Обеспечивать повышение квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

6.6. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7. Пожарная безопасность

Работодатель обязуется:

7.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

7.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

7.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара, установлении причин и условий его возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожара.

7.6. Предоставлять в установленном порядке необходимые силы и средства при

тушении пожара на территории Центра.

7.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании Центра.

7.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Центре.

7.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях, имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Работники обязуются:

7.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

7.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

7.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

7.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара.

7.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара.

8. Материальная ответственность сторон по Договору

8.1. Стороны по Договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях — договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником Центра не может быть ниже, а работника Центра перед Работодателем — выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст.234 ТК РФ).

8.3. Работник учреждения обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника Центра не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник Центра несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

9. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

9.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Центра (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников Центра при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

10. Условия действия Договора

10.1. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.3. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения (ст. 43 ТК РФ).

10.4. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

10.6. При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников Центра и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

10.7. Изменения и дополнения в Договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном законодательством РФ.

10.8. При ликвидации Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В этом случае претензии работников Центра по Договору удовлетворяются из имущества Центра в соответствии с законодательством РФ.

10.9. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией Центра по согласованию с представителем работников, подписавшим Договор.

10.10. При отсутствии согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством РФ. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.11. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о выполнении настоящего Договора на общем собрании трудового коллектива работников Центра.

10.12. Контроль над выполнением Договора осуществляется сторонами и их полномочными представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно предоставлять полномочным представителям всю имеющуюся у них для этого информацию.

Прошнуровано

Пронумеровано

Скреплено печатью

12 листов

О.В. Фомина

