

От работодателя:

Директор ГБУ СОН АО

«Новодвинский КЦСО»

 С. Э. Галашева

« 10 »  20 19 г.

М.П.



От работников:

Руководитель коллегиального
представительного органа

 А. Н. Комаров

« 10 »  20 19 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
населения Архангельской области
«Новодвинский комплексный центр социального обслуживания»
на 2019 - 2021 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№ 60 от 24 ЯНВ 2019



Принят общим собранием
трудового коллектива
« 25 » декабря 2018 года
Протокол № 4

г. Новодвинск
2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ СОН Архангельской области «Новодвинский комплексный центр социального обслуживания» и заключается между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работники учреждения, интересы которых представляет коллегиальный представительный орган учреждения в лице его председателя Андрея Николаевича Комарова. Работодатель учреждения в лице директора Светланы Эдуардовны Галашевой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года с 01 января 2019 года по 31 декабря 2021 года, вступает в силу со дня подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. Приём на работу, переводы, перемещения, существенные изменения труда, увольнение

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ).

2.2. трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

2.3. трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.4. в трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК. Кроме этого к существенным условиям относятся: объем работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ФЗ № 4520-1, ст. ст. 313 – 327 ТК РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

2.5. работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК);

2.6. перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.7. временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ. Если замещение отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией;

2.8. условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ);

2.9. по инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменением сменности работы учреждения, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ)

2.10. о введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. II ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;

2.11. прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ;

2.12. работодатель в письменной форме уведомляет коллегиальный представительный орган учреждения не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

2.13. в дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет;

2.14. работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия (ст. 318 ТК РФ), В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.15. при появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нем;

2.16. коллегиальный представительный орган учреждения сохраняет учет высвобожденных работников вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения коллегиального представительного органа и принятыми на общем собрании работников;

- 3.1.2. графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения коллегиального представительного органа и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ);
- 3.2. продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ), Уставом учреждения и трудовым договором работников;
- 3.3. нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. 91, 320 ТК РФ);
- 3.4. работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 3.5. продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.
- 3.6. работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: сторож по смене (хозяйственный отдел).
- 3.7. привлечение работников учреждения к сверхурочным работам производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ;
- 3.8. работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст. 99 ТК РФ);
- 3.9. привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ;
- 3.10. время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ);
- 3.11. общими выходными днями являются суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ),
- 3.12. по письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:
- донорам по факту справок, согласно ст. 186 ТК РФ;
 - одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- 3.13. работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

4. Отпуска

Работодатель обязуется:

4.1. предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ;

4.2. предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статьи 115 ТК РФ;

4.3. в соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данном учреждении;

4.4. производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, согласно статьи 120 ТК РФ;

4.5. в соответствии со статьей 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

4.6. в соответствии со статьей 321 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней;

4.7. отдельным категориям работников в соответствии со статьями 117, 118 и 119 ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (согласно Приложению № 1 к коллективному договору);
- работникам с вредными условиями труда (согласно Приложению № 1 к коллективному договору);

4.8. утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения коллегиального представительного органа учреждения (ст. 123 ТК РФ), не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

4.9. график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения;

4.10. ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок. О времени начала отпуска работник должен письменно известить работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. по соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о

времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (статья 124 ТК РФ);

12. разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска; предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску в следующем рабочем году;

13. не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно статьи 125 ТК РФ;

14. в соответствии со статьей 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией;

15. реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ;

16. в соответствии со статьей 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности;

17. в соответствии со статьей 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

работавшим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

участникам Великой Отечественной войны — до 35 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

работавшим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

18. предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно статье 267 ТК РФ;

19. предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ).

1.20. предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5. Оплата и нормирование труда

Обязательства работодателя:

1.1. оплата труда работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников ГБУ СОН АО «Новодвинский КЦСО» от 23 января 2015 года, разработанного в соответствии со статьями 135, 144, 145 ТК РФ, статьей 5 Областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» и Постановлением Правительства Архангельской области от 22.12.2014 № 588-пп;

1.2. система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

-) единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
-) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
-) государственных гарантий по оплате труда;
-) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
-) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного Постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24, а также Положения об оплате труда работников ГБУ СОН АО «Новодвинский КЦСО» от 23 января 2015 года;
-) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
-) мнения Совета трудового коллектива;

1.3. система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

-) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;
-) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
-) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты)

Все виды надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера к основной зарплате производятся сотрудникам учреждения только при наличии факта экономии заработной платы.

1.4. выплачивать месячную заработную плату работнику, полностью работавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности) не ниже минимальной оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством;

5. выдавать ежемесячно всем работникам учреждения расчетные листки, содержащие составные части заработной платы, размер и основания произведенных удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ);
6. выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 ТК РФ в дни, установленные данным коллективным договором: аванс – 25-го числа каждого месяца, заработная плата – 10 числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со статьей 136 ТК РФ;
7. перечислять заработную плату на указанный работником счет в Банке, с которым у учреждения заключен договор, на основании личного заявления работника.
8. производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ТК РФ;
9. устанавливать различные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальную помощь и т. д.) в соответствии с Положениями, разработанными по согласованию (с учетом мнения) выборного коллегиального представительного органа работников; доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на календарный год.
10. средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации неиспользованных отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 3, 4 ст. 139 ТК РФ).
11. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 50 % тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей № 154 ТК РФ;
12. производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ в размере двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, и в размере одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, выраженного в письменной форме, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
13. время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя по причинам, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему

непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (статья 57 ТК РФ);

14. при наличии неиспользованных средств, а также при отсутствии задолженности по смете расходов на содержание учреждения по статье «Оплата труда» использовать денежные средства для материального стимулирования работников учреждения;

15. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно статьи 151 ТК РФ;

16. изменения норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

17. один раз в год информировать работников на общем собрании и выборный коллегиальный представительный орган работников о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств в соответствии со статьей 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

18. работодатель и уполномоченные им представители работодателя,opusившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ);

19. в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

20. производить выплату материальной помощи сотрудникам учреждения:

- при выходе на пенсию впервые, имеющим стаж работы в учреждении не менее 5 лет, добросовестно выполняющим трудовые обязанности, в размере 1 оклада из фонда экономии заработной платы;

- на юбилейные даты рождения (50 лет и старше) в размере 1000 (одна тысяча) рублей из фонда экономии заработной платы;

- на похороны близких родственников в размере 1000 (одна тысяча) рублей из фонда экономии заработной платы.

6. Обязательства выборного коллегиального представительного органа работников:

4. содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда;

5. оказывать помощь и содействие каждому члену коллектива в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

6. постоянно анализировать социально – экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий работников;

7. осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда;
8. делегировать своих представителей в состав экспертной комиссии, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников;
9. защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда в судебных и иных государственных органах;
10. принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
11. своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы;
12. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 К РФ.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению, что:

4. работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ);
5. необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров и нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);
6. формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного представительного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. ст. 196, 372 ТК РФ).

Работодатель обязан:

7. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-175, 177 ТК РФ.
8. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, установленные трудовым договором в соответствии со статьями 173-175, 177 ТК РФ.

9. сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по новому месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

10. по желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 К РФ).

8. Улучшение условий охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии

Работодатель обязуется:

1. обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять временные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

2. для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда;

3. проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;

4. обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения;

5. производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и безрежвивающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

6. приобретать, хранить, стирать, сушить, дезинфицировать и ремонтировать средства индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

7. на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ);

8. обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ;

9. разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного коллегиального представительного органа (ст. 212 К РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

10. все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ);

8.11. работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

8.12. каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (ст. 214 ТК РФ)

8.13. в учреждении ежегодно создавать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного коллегиального представительного органа. На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ);

8.14. работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ)
- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты.

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ)

8.15. контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с выборным коллегиальным представительным органом работников.

9. Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовые вопросы

Обязательства работодателя:

9.1. обеспечивать бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении социальной защиты; периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ);

9.2. в соответствии со ст. 325 ТК РФ оплачивать работникам и неработающим членам их семей (несовершеннолетним детям) проезд на территории РФ один раз в 2 года к месту отдыха и обратно, согласно правил, утвержденных Постановлением Правительства Архангельской области от 01.12.2015 № 484-пп.

10. Заключение

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и выборный коллегиальный представительный орган) доводят текст настоящего

коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный коллегиальный представительный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения забастовок. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель

Председатель

Подпись

Подпись

«10» сентября 2019 г.

«10» сентября 2019 г.



Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО
коллегиальным выборным органом
«Новодвинский КЦСО»

 А. Н. Комаров

« 10 » сентября 20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СОН АО
«Новодвинский КЦСО»

 С. Э. Галашева

« 10 » сентября 20 19 г.

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем
и количество дней дополнительного отпуска.**

- | | | |
|----|-----------------------|------------------------------------|
| 1. | Директор центра | 14 календарных дней |
| 2. | Зам. директора | 10 календарных дней |
| 3. | Главный бухгалтер | 10 календарных дней |
| 4. | Заведующий отделением | до 8 календарных дней ¹ |

**Перечень
должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда
и количество дней дополнительного отпуска.**

5. Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, отделения срочного социального обслуживания – до 7 календарных дней.²

¹ по согласованию работодателя с коллегиальным органом, за фактически отработанное время в условиях ненормированного рабочего дня.

² на основании карты специальной оценки условий труда, по согласованию работодателя с коллегиальным органом, за фактически отработанное время в году.

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО
коллегиальным выборным органом
ГБУ СОН АО «Новодвинский КЦСО»

 А. Н. Комаров

« 10 »  20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СОН АО
«Новодвинский КЦСО»

 С.Э. Галашева

« 10 »  20 19 г.



Состав коллегиального органа

1. Руководитель – Комаров Андрей Николаевич, социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов;
2. Секретарь, заместитель руководителя – Лучко Наталья Петровна, заведующий отделением социальной помощи семье и детям;
3. Культурно – массовая работа – Дужовский Владимир Владимирович, культорганизатор отделения дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов;
4. Социально – бытовая работа – Третьякова Любовь Валериевна, социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов;
5. Работа по охране труда – Зайцева Елена Александровна, специалист по социальной работе отделения социальной помощи семье и детям.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью

16 листов.

ГБУ СОН АО «Новодвинский КЦСО»


Давиденко Н.Г.



Дополнительное соглашение № 1
К коллективному договору ГБУ СОН АО «Новодвинский КЦСО»
на 2019 – 2021 годы

г. Новодвинск
Архангельская область

15 марта 2019 года

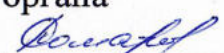
В соответствии со статьёй 44 ТК РФ, на основании проверки уведомительной регистрации министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, стороны социального партнёрства в лице директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Архангельской области «Новодвинский комплексный центр социального обслуживания» (далее по тексту – Учреждение) Светланы Эдуардовны Галашевой с одной стороны и представителем трудового коллектива работников учреждения в лице Андрея Николаевича Комарова с другой стороны, пришли к обоюдному согласию о заключении дополнительного соглашения, являющееся неотъемлемой частью коллективного договора о нижеследующем:

1. Пункт 1.6 дополнить основаниями, при которых сохраняется действие коллективного договора:
«изменение типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования в соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового Кодекса Российской Федерации».
2. Пункт 1.7 слово «, преобразовании» исключить.
3. Пункт 5.6 изложить в следующей редакции:
«выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем каждые полмесяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ, в дни установленные данным коллективным договором: первая часть 25 числа текущего месяца, вторая часть – 10 числа месяца следующим за отчетным; при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст. 136 ТК РФ.
4. Пункт 4 приложения № 1 исключить.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№ 234 от 16 АПР 2019



Председатель коллегиального
органа
 А. Н. Комаров