

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного  
учреждения «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
«Забота»  
на 2015 – 2018 годы**

Принят на общем собрании работников

Протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Череповец 2015

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Раздел 1</b>	
Основные понятия.....	4
<b>Раздел 2</b>	
Общие положения .....	5
<b>Раздел 3</b>	
Трудовой договор, обеспечение занятости.....	8
<b>Раздел 4</b>	
Рабочее время .....	11
<b>Раздел 5</b>	
Время отдыха .....	12
<b>Раздел 6</b>	
Оплата труда.....	15
<b>Раздел 7</b>	
Социальные льготы и гарантии.....	17
<b>Раздел 8</b>	
Мотивация работников.....	19
<b>Раздел 9</b>	
Дополнительные льготы.....	21
<b>Раздел 10</b>	
Охрана труда.....	22
<b>Раздел 11</b>	
Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	25
<b>Раздел 12</b>	
Заключительные положения.....	27

## **Приложения:**

### **Приложение 1**

Положение о комиссии по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

## **Приложение 2**

Правила внутреннего трудового распорядка.

## **Приложение 3**

Положение об оплате труда работников.

## **Приложение 4**

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам.

## **Приложение 5**

Положение о распределении денежных средств, поступающих от оказания платных социальных услуг, входящих в Перечень социальных услуг.

## **Приложение 6**

Положение о распределении денежных средств, поступающих от оказания платных социальных услуг, предоставляемых сверх установленного законом Вологодской области Перечня социальных услуг.

## **Приложение 7**

Положение об оказании материальной помощи работникам.

## **Приложение 8**

План мероприятий по охране труда.

## **Приложение 9**

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.

## **Приложение 10**

Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам сверх установленных типовых отраслевых норм.

## 1. Основные понятия

1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» на 2015 – 2018 годы (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между сторонами социального партнерства – работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. В настоящем Договоре используются следующие понятия:

Работники – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

Работодатель - муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» (далее – Учреждение).

Представитель работников – первичная профсоюзная организация Учреждения.

Представитель работодателя – директор Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Система социальной поддержки работников – комплекс гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые Учреждение предоставляет работникам в целях мотивации, привлечения и удержания персонала, а также забота о его работоспособности, возможностях самореализации, условиях труда.

Система социальной поддержки работников состоит из 4 элементов:

- социальные гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные законодательством РФ;
- социальные гарантии, компенсации и льготы, связанные с характером работы и особенностями трудового процесса;
- дополнительные денежные выплаты (материальная помощь и другие выплаты);
- корпоративный социальный пакет (возможность пользоваться услугами, оказываемыми в Учреждении и участвовать в мероприятиях Учреждения).

## 2. Общие положения

2.1. Настоящий Договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации;
- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;
- обеспечения роста мотивации и производительности труда работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот;
- создания благоприятного климата в трудовых коллективах.

2.2. В целях защиты законных прав и интересов работников профсоюзная организация и работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

2.2.1. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", а также отраслевого территориального соглашения по муниципальным бюджетным (казенным) учреждениям социального обслуживания населения города Череповца Вологодской области.

2.3.1. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.4. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения, в том числе за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

## **2.5. Обязательства работодателя:**

2.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.5.2. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда отвечающие нормативным требованиям в Учреждении.

2.5.3. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.5.4. Своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора в области трудового законодательства и установленной сфере деятельности.

2.5.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.5.6. Содействовать организации работы комиссий по трудовым спорам в соответствии с положением о комиссии по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в Учреждении (**Приложение 1 к настоящему коллективному договору**).

2.5.7. Решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

2.5.8. Формировать мотивационный механизм, побуждающий работников к труду.

## **2.6. Обязательства работников:**

2.6.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

2.6.2. Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

2.6.3. Соблюдать кодекс деловой этики Учреждения, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим работникам, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других работников.

2.6.4. Соблюдать служебную тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других работников или клиентов, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у работодателя.

2.7. Обязательства профсоюзной организации:

2.7.1. Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.7.2. Способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников Учреждения.

2.7.3. Оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам.

2.7.4. Разъяснять работникам Учреждения положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

2.7.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, Договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

### **3. Трудовой договор, обеспечение занятости**

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.3.1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срок действия трудового договора, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев;

для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.6.1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6.2. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.7. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзной организации.

3.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.9. В случае сокращения численности или штата работников либо ликвидации Учреждения, работодатель обязан в письменной форме уведомить работников, подлежащих сокращению, службу занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца.

3.9.1. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в Учреждении относится увольнение 20 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять в профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении

численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.11. 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 данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- неосвобожденным председателям выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

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

3.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1, 2 ст. 81 ТК Российской Федерации предоставляется свободное время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения за два месяца с

одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.16. Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие настоящего договора. При смене собственника Учреждения, а равно при его 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 образованной организации.

3.17. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации Учреждения.

#### **4. Рабочее время**

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (**Приложение 2 к коллективному договору**), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профсоюзной организации.

4.1.1. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для медицинских работников – 39 часов в неделю. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часов в неделю.

4.2.1. Отдельным категориям работников по их письменному заявлению устанавливается неполный режим рабочего времени.

4.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном статьей 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения профсоюзной организации по приказу работодателя.

4.5. Отдельные работники могут по приказу работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

## **5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для питания и отдыха, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работникам, оказывающим социальные услуги клиентам на дому, предоставляется возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени. Данное время оплате не подлежит.

5.3. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

5.3.1. Одному из работающих родителей (опекуну), попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

5.3.2. Донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для работников, являющихся инвалидами – 30 календарных дней.

5.5. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом непрерывного стажа работы в Учреждении.

5.6. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда (по результатам специальной оценки труда).

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.8. Преимущественным правом на предоставление отпуска в любое удобное время пользуются следующие работники:

- родители, воспитывающие двух и более детей до 12 лет;
- одинокие родители, воспитывающие одного и более детей до 12 лет.
- ветераны боевых действий;
- работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России».

5.9. Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.10. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим детей в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.12. Положенный работнику отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13.1. При разделении ежегодных оплачиваемых отпусков на части выходные дни (суббота, воскресенье), следующие за каждой из частей, включаются в общее количество дней отпуска.

5.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем может быть заменена денежной компенсацией.

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ветеранам боевых действий – 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 году;

- женщинам, имеющим двух детей до 12 лет - до 14 календарных дней в году.

5.16.1. Работнику по его письменному заявлению, помимо оснований, предусмотренных законодательством, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;

- свадьбы детей – 2 календарных дня;

- призыва сыновей на военную службу – 2 календарных дня.

5.17. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка при наличии экономии фонда заработной платы. В случае отсутствия экономии фонда оплаты труда - за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;

- со смертью близких родственников - 3 календарных дня;

- с днем знаний - 1 сентября (в случае, когда 1 сентября выпадает на выходной день, то следующий за ним рабочий день, когда ребенок впервые идет в школу)- родителям первоклассников - 1 календарный день;

- с рождением ребенка – отцу ребенка – 1 календарный день.

## **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основании положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» **(Приложение 3 к коллективному договору)**, Положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр

социального обслуживания населения «Забота» **(Приложение 4 к коллективному договору)**.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и исполнившего свои трудовые обязанности не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории города Череповец.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: первая часть заработной платы (аванс) - 25 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Перечисление заработной платы осуществляется на лицевые счета, открытые по личному заявлению работников, для получения зарплаты в кредитной организации, заключившей договор на обслуживание.

Обналичивание денежных средств производится в кредитной организации при предъявлении паспорта, либо посредством использования пластиковых карт.

При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

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

6.3.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.4. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

6.5. Работники Учреждения имеют право на вознаграждение в соответствии с Положением о распределении денежных средств, поступающих от оказания платных социальных услуг, входящих в Перечень социальных услуг (**Приложение 5 к коллективному договору**); Положением о распределении денежных средств, поступающих от оказания платных социальных услуг, предоставляемых сверх установленного законом Вологодской области Перечня социальных услуг (**Приложение 6 к коллективному договору**).

## **7. Социальные льготы и гарантии**

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» (**Приложение 7 к коллективному договору**).

В случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением – в размере 8000 руб.

В случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж (жена) – в размере 2000 руб.

В случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.) и др. - решение об оказании и размер материальной помощи работнику учреждения принимается директором Учреждения.

При награждении:

государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - в размере одного должностного оклада;

Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - в размере 0,5 должностного оклада;

Почетной грамотой Губернатора области - в размере одного должностного оклада;

Благодарностью Губернатора области - в размере 0,5 должностного оклада;

Почетной грамотой департамента социальной защиты населения Вологодской области - в размере 0,5 должностного оклада.

7.2. При отсутствии экономии фонда оплаты труда работнику учреждения материальная помощь оказывается в соответствии с Положением о распределении денежных средств, поступающих от оказания платных социальных услуг, предоставляемых сверх установленного законом Вологодской области Перечня социальных услуг:

Юбилейные даты (женщины в 50 лет, 55 лет; мужчины в 50 лет, 60 лет) в зависимости от стажа непрерывной работы в Учреждении в следующих размерах:

при стаже работы:

от 1 до 3 лет - 1000 тысяча рублей;

от 3 до 5 лет - 2000 тысячи рублей;

свыше 5 лет - 3000 тысячи рублей;

В связи со смертью близких родственников (супруга (и), родителей, детей) - в размере 2000 руб.

В связи со смертью работника расходы по организации похорон оплачивает Учреждение - в размере 8000 руб.

В случае трудной жизненной ситуации - размер определяется решением комиссии по распределению денежных средств поступающих от оказания платных социальных услуг, предоставляемых сверх установленного законом Вологодской области Перечня социальных услуг.

7.3. Работодатель обязуется своевременно уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования

7.4. В случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

7.5. Работодатель содействует в обеспечении путевками на отдых детей работников Учреждения в детских санаторных и оздоровительных лагерях.

7.6. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на транспорт работникам с разъездным характером работы, в соответствии с положением о порядке возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота».

7.6.1. Работникам, не указанным в п. 7.6. Договора, оплата расходов, связанных со служебными поездками, производится за счет средств, поступающих от оказания платных социальных услуг.

## **8. Мотивация работников**

Стороны обязуются:

8.1. Содействовать в организации и проведении тренингов и коррекционной работы по преодолению и профилактике синдрома эмоционального выгорания.

8.2. Награждать работников наградами Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам в соответствии с Положением о наградах директора муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота».

8.3. Заносить работников на Доску почета «Лучший работник МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» с выплатой единовременного денежного вознаграждения.

8.4. Организовывать среди работников конкурсы профессионального мастерства, проводить торжественные вечера, мероприятия.

8.5. Развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных работников на рабочих местах в соответствии с Положением по адаптации персонала в Учреждении.

8.6. Обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Учреждении. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни.

8.7. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении и проводить среди работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

8.8. Обеспечивать проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах по тем должностям и профессиям, где это целесообразно по медико-социальным показаниям и технологически реализуемо.

8.9. Поощрять самообразование работников и создавать для этого условия.

Профсоюзная организация:

8.10. Организует поздравление и поощряет членов профсоюзной организации с новым годом, с Днем защитника отечества - 23 февраля, с Международным женским днем - 8 марта, с днём бракосочетания.

8.11. Приобретает за счёт средств профсоюзной организации детям членов профсоюза:

- новогодние подарки детям (возраст детей 1-15 лет включительно);
- подарки для первоклассников ко Дню знаний - 1 сентября.

8.12. Оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации за счет средств профсоюзной организации в связи с юбилейными датами (женщины в 50 лет, 55 лет; мужчины в 50 лет, 60 лет) в размерах, определяемых исходя из финансовых возможностей на текущий календарный год.

## 9. Дополнительные льготы

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять возможность сотрудникам и ветеранам Учреждения в рабочее время посещать сенсорную комнату.

9.2. Предоставлять сотрудникам и ветеранам Учреждения дополнительные социальные услуги в соответствии с тарифами:

- в рабочее время – «Массаж», «Содействие в обеспечении кислородными коктейлями»;

- в свободное от работы время – «Занятия на тренажерах», «Организация и проведение кружковой работы».

Первоочередным правом на получение услуги «Массаж» пользуются члены профсоюзной организации.

Услуга «Занятия на тренажерах» предоставляется в групповой форме (группа не менее 5 человек) в соответствии с графиком, под руководством инструктора по лечебной физкультуре.

9.3. Создавать условия для деятельности ветеранской организации Учреждения, состоящей из пенсионеров, вышедших на пенсию из Учреждения:

- предоставлять имущество Учреждения (в том числе автотранспорт) на безвозмездной основе для проведения социокультурных мероприятий;

- перечислять денежные средства на организацию культурно-массовой работы с ветеранами на счет профсоюзной организации не менее 7000 (семи) тысяч рублей в год;

- предоставлять ветеранам Учреждения право на социальное обслуживание на дому и в полустационарных отделениях в первоочередном порядке.

## 10. Охрана труда

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

10.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.2. Совместно с профсоюзной организацией разрабатывать ежегодный план мероприятий по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования **(Приложение 8 к коллективному договору)**.

9.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществлять в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

10.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей **(Приложению 9 к коллективному договору)**.

10.4.1. Приобретать за счет внебюджетных средств и выдавать бесплатно работникам сверх установленных норм специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с перечнем специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам сверх установленных типовых отраслевых норм **(Приложение 10 к коллективному договору)**.

10.5. Систематически изучать спрос на приобретение специальной одежды и обуви.

10.6. Специальная одежда, обувь, выданные работникам, являются собственностью Учреждения. Они подлежат возврату при увольнении, при переводе в другое

структурное подразделение на другую работу, для которой выданная спецодежда и обувь не предусмотрена.

В случае невозврата работником (утрата, порча и т.д.) согласно ТК РФ работник возмещает работодателю остаточную стоимость использованной спецодежды и обуви.

10.7. Проводить в Учреждении специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзной организации.

10.8. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

10.9. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда

10.10. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях Учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводный, на рабочем месте), других материалов за счет средств Учреждения.

10.11. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей.

10.13. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном действующими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.14. Организовать в установленном порядке проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также дообследований

работников в соответствии с медицинским заключением в течение рабочего времени.

10.15. Обеспечивать условия и охрану труда женщин:

- предоставлять беременным женщинам время для прохождения медицинских обследований.

10.16. Совместно с профсоюзной организацией организовать контроль состояния условий труда и охраны труда в подразделениях Учреждения и за выполнением плана мероприятий по охране труда.

10.17. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

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

10.18. Соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

- проходить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- приобретать личные медицинские книжки за личные денежные средства;

- не препятствовать проведению специальной оценки условий труда на рабочем месте.

10.19. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

## **11. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

11.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым соглашением, настоящим Договором.

11.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений Учреждения, других должностных лиц.

Вновь принимаемых на работу сотрудников работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, Договором, ориентируя на социальное партнерство с профсоюзной организацией.

11.3. Работодатель бесплатно предоставляет профсоюзной организации на период действия Договора в бесплатное пользование:

- зал для проведения профсоюзных собраний;
- городской телефон, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью, услугами междугородней связи
- транспортными средствами.

11.4. Работодатель перечисляет профсоюзной организации денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы не менее 10 000 (десять) тысяч рублей.

11.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно на основании личного заявления члена профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующего выборного органа профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

11.6. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

11.7. Работодатель разрешает в рабочее время проведение собраний работников Учреждения по вопросу подведения итогов выполнения Договора 1 раз в год, собраний профсоюзной организации, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров.

11.8. Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

11.9. Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии:

Аттестационная комиссия;

Комиссия по проведению специальной оценки труда на рабочих местах;

Комиссия по установлению стимулирующих выплат;

Комиссия по распределению денежных средств поступающих от оказания платных социальных услуг, входящих в Перечень социальных услуг;

Комиссия по распределению денежных средств, поступающих от оказания платных социальных услуг, предоставляемых сверх установленного законом Вологодской области Перечня социальных услуг;

Комиссия по трудовым спорам;

Комиссия по проверке знаний требований охраны труда;

Комиссия по награждению работников;

Комитет по охране труда;

Комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве;

Комиссия по контролю за выдачей, использованием и списанием специальной одежды, обуви и инвентаря.

11.10. Председателю и членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной деятельности, предоставляется время с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей:

Председателю - 3 часа в неделю;

Членам - 2 часа в неделю.

11.11. Члены выборного профсоюзного органа освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время:

- краткосрочной профсоюзной учебы;
- участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами;
- участия в заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.

11.12. Работодатель поощряет материально членов выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач.

## **12. Заключительные положения**

Стороны договорились:

12.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Вступление Договора в силу не зависит от факта регистрации в отделе труда мэрии города.

12.2. Договор заключен на срок 3 года. Стороны имеют право продлить срок действия договора на срок не более 3 лет в том же порядке.

12.3. Работодатель обязуется осуществить регистрацию Договора в течение 7 дней после его подписания в отделе труда мэрии города.

12.5. Изменения и дополнения к Договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия Договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Договора и направляются на регистрацию.

12.6. Внесение изменений и дополнений в период действия Договора стороны доверяют комиссии по ведению коллективных переговоров, наделенной необходимыми полномочиями представителей Сторон.

12.7. Условия Договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Стороны не могут в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

12.8. Стороны договорились, что в период действия Договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по трудовым 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 в случае нарушения трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий Договора не прибегать к массовым увольнениям.

12.9. Контроль выполнения Договора осуществляется обеими Сторонами и отделом труда мэрии города

12.10. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

12.11. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий Договора на собрании работников Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие Договор.

12.12. Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность за исполнение Договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

Директор МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота»

«02» апреля 2015 г.



Е.В. Токарева

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
МБУ «Комплексный центр социального

обслуживания населения «Забота»

«02» 04 2015 г.



А.А.Ядрихинская

<b>МЭРИЯ ГОРОДА ЧЕРЕПОВЦА</b>	
<b>УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ</b>	
<b>И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ</b>	
Отдел труда	
Уведомительная регистрация коллективного договора №43	
проведена «03» апреля 2015 г.	
Специалист отдела труда: <u>Погод-Погодина Е.В.</u>	