

КГБУСО «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
ГОРОДА БАРНАУЛА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
2023-2026г.

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
КГБУСО «КЦСОН
города Барнаула»
«06» марта 2023 г.

Директор КГБУСО «Комплексный
центр социального обслуживания
населения города Барнаула»

Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации КГБУСО
«Комплексный центр социального
обслуживания населения
города Барнаула»



Е.М. Рыбальченко



В.А. Тарасова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 70/ ОТ 09 -- 03 2023
/23

г. Барнаул, 2023 г.

Валентина Рыбальченко СВ.

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 11.03.92г. № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" и Федеральным Законом о внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.95г. № 175 и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства (далее - работники организации) с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения города Барнаула» в лице директора Рыбальченко Елены Михайловны именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные, первичной профсоюзной организации, именуемым далее «Представитель», в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере изменения законодательства и роста доходов организации;
- учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Первичная профсоюзная организация как представитель работников обязуется:

- оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь;
- содействовать эффективной работе организации присущими методами и средствами;
- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников в рамках данного коллективного договора;
- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать в организации конкурсов профессионального мастерства, культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества услуг, росту эффективности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- повышать свой профессиональный уровень.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Оплата и нормирование труда

2.1. В организации устанавливается тарифная система оплаты труда.

2.2. Система оплаты труда включает в себя:

- оплату труда по должностным окладам;
- выплату надбавок и доплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством за отклонение от нормальных условий труда, стимулирующего характера, вознаграждения за выслугу лет, выплату премии за текущие результаты финансово-хозяйственной деятельности (месяц, квартал) и по результатам работы за год и оказании материальной помощи, согласно Положению об оплате труда;

2.3. Минимальная заработная плата в учреждении не может быть ниже МРОТ, установленного законодательством.

2.4. Заработная плата работников повышается с учетом изменения законодательства.

2.5. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц:

Первая половина – 20 числа, вторая половина – 5 числа. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки по личному требованию работника.

2.6. За сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни оплата производится согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) по соглашению сторон, согласно приказу о замещении.

2.8. За работниками организации, направленными на переобучение с отрывом от производства сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

По вопросам тарификации и нормирования труда стороны пришли к соглашению о следующем:

2.9. При составлении штатных расписаний должности служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с:

1) Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), принятым и введенным в действие постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 года № 367 с изменениями и дополнениями.

2) Профессиональными стандартами утвержденными Министерством труда Российской Федерации.

2.10. При определении размера оплаты труда работников использовать положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений социального обслуживания, утвержденное в установленном порядке.

2.11. В случае объективной необходимости пересмотра квалификационных характеристик и квалификационных требований, введения новых профессий работников, представлять необходимые обоснования в Министерство труда и социальной защиты Алтайского края.

3. Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии.

3.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

3.2. Стороны обязуются при необходимости установления режима неполной занятости, предусмотреть продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели – не менее 20 часов.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца представлять в первичную профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Не допускать массового (свыше 10%) сокращения численности работников. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации или реорганизации учреждения) производить с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

3.5. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.6. Стороны договорились о том, что:

3.6.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

3.6.2. При расширении производства обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

3.6.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

3.7. Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- матери и отцы, имеющие детей инвалидов.

3.8. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в организации, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

4. Профессиональное обучение работников.

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).

4.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд организации определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

4.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

4.5. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

4.6. Работодатель имеет право обучать лицо, ищущее работу, путем заключения с этим лицом ученического договора, который является гражданско-правовым актом и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права (ст.198 Трудового кодекса РФ).

4.7. Содержание ученического договора:

- наименование сторон, заключивших ученический договор;
- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником и организационную форму ученичества;
- обязанность работника пройти обучение в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией и проработать по трудовому договору срок, определенный в данном ученическом договоре;
- размер оплаты в период ученичества;
- обязанность работодателя обеспечить возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- иные условия, определенные соглашением между работником и работодателем.

4.8. Сроки и форма ученического договора, его действие, организационные формы ученичества, время и оплата ученичества определяются и устанавливаются в соответствии со статьями 200-204 Трудового кодекса РФ.

4.9. Права и обязанности учеников по окончании ученичества и расторжение ученического договора регулируются статьями 207-208 Трудового кодекса РФ.

4.10. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

5.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников организации, или графиками сменности, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.2. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.5. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (Ст.123 Трудового кодекса РФ).

5.6. Работники организации освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка при следующих обстоятельствах:

- родителям школьников (начальные классы) 1 день
1 сентября
- заключение брака, свадьба детей 1 день;
- смерть близких родственников (родители, дети, супруги, братья, сёстры, бабушки, дедушки) 1 день.
- в связи с переездом на новое место жительства 1 день

5.7. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- заключение брака, свадьба детей – до 5 дней;
- смерть близких родственников – до 5 дней;
- по обстоятельствам непреодолимой силы, в связи с учебной, в связи с получением путевки в случае полного использования очередного отпуска. (Ст.128 Трудового кодекса РФ), работающим пенсионерам по старости и по возрасту – до 14 календарных дней в году;

Работающим инвалидам - до 60 дней в году.

Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

6. Условия и охрана труда.

6.1. Создать оборудованные рабочие места для трудоустройства инвалидов в размере не менее 4% от среднесписочной численности (Закон Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов»)

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий труда.

6.3. Использовать результаты аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников организации.

6.5. Организовать и провести ежегодные профилактические медицинские осмотры работников организации. (Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ)), с документальным подтверждением о прохождении диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года (сотрудники от 18 до наступления предпенсионного возраста) с сохранением

за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Оформить санитарные книжки следующим работникам:

- врач;
- инструктор ЛФК;
- медсестра.

6.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами.

6.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда компенсационные выплаты в размере 15% от должностного оклада.

6.8. За счет средств организации осуществлять обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. Организовать контроль совместно с первичной профсоюзной организацией за состоянием условий и охраны труда.

6.10. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

7. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации.

7.1. Взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями.

7.3. Для осуществления деятельности первичная профсоюзная организация работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.4. Через средства информации, имеющиеся в организации, первичная профсоюзная организация вправе информировать работников о деятельности организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собораниях, конференциях и др.).

7.5. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.6. Работодатель, должностное лицо администрации обязаны оказывать содействие первичной профсоюзной организации в их деятельности.

7.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы члены первичной профсоюзной организации освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы, утвержденными профсоюзными органами (п. 5 ст. 25 Федерального закона о профсоюзах).

7.8. Члены первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.д.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя (п.6 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

7.9. Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.10. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам трудового законодательства, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены первичной профсоюзной организации вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении;
- требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8. Добровольное и обязательное медицинское страхование.

8.1. Выплачивать пособия, определенные законодательством РФ.

8.2. Заключить договоры со страховыми компаниями и выделять средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

9. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор.

9.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

10. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

10.1. Контроль соблюдения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями.

10.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

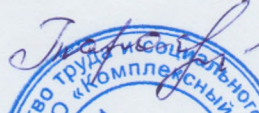
10.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

Работодатель:


 М.П.
 Рыбальченко Е.М.

"06" марта 2023 г.

Представитель работников:


 М.П.
 Тарасова В.А.

"06" марта 2023 г.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.

Законодательные и нормативные акты использованные при разработке коллективного договора.

Законы Российской Федерации:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.95г. № 82-ФЗ с изменениями и дополнениями.
3. Федеральный закон «О внесении дополнения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 29 апреля 2002 года № 42-ФЗ.
4. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 № 10-ФЗ с изменениями и дополнениями.
5. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.91 № 1032-1 с изменениями и дополнениями.
6. Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 № 426-ФЗ с изменениями и дополнениями.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью № 12
листах. Директор КГБУСО
«Комплексный центр социального
обслуживания населения города
Барнаула»
Рыбальченко Е.М.

