16.11.18

658-4

Представитель работодателя:
Директор

_____Н.А. Ворновская

«__» ноября 2018 года

Представитель работников:
Председатель профкома

_____В.А. Хильченко

«__» ноября 2018 года

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Краснодарский комплексный центр социального обслуживания населения Центрального округа»
на 2018 – 2021 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 16.11.18 № 658-4
гл. спец. Горевая И.И.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЁН
на общем собрании
работников от 07.11.2018
Протокол № 3

Краснодар 2018

## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Краснодарский комплексный центр социального обслуживания населения Центрального округа» (далее – учреждение) в лице директора Ворновской Натальи Александровны, действующего на основании устава учреждения (далее – работодатель).

Работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной организации ГБУ СО КК «Краснодарский КЦСОН Центрального округа» Хильченко Веры Алексеевны (далее – профсоюзный комитет).

1.1.2. Коллективный договор разработан на основе статьи 37 Конституции Российской Федерации в соответствии с требованиями ТК РФ, закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции от 03.07.2018), Федеральных законов: от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 03.07.2016), от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (в редакции от 07.03.2018), законом Краснодарского края от 05.11.2014 № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края» (в редакции закона Краснодарского края от 05.10.2018) и других законов, иных нормативных правовых актов РФ и Краснодарского края, содержащих нормы трудового права.

1.1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.2. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает:

устойчивую и ритмичную работу учреждения, его финансово-экономическую стабильность;

создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов, программ, иных локальных нормативных актов, касающихся деятельности учреждения.

1.3.2. Профсоюзный комитет:

защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда;

осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации;

нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору), установленный режим труда, производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Предмет коллективного договора

Предметом коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения работодателя, дополнительные льготы и преимущества условий труда работников, улучшение социально-трудовых отношений, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранности имущества учреждения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 ТК РФ).

1.6. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения работодателем, работниками, профсоюзным комитетом.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения (статья 43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.8. Взаимные обязательства сторон:

1.8.1. В случае отсутствия иных представителей, избираемых работниками, в соответствии со статьей 29 ТК РФ, работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее выборного органа – профсоюзного комитета, как единственного полномочного представителя работников по данному коллективному договору.

1.8.2. Работодатель обязуется:

обеспечивать финансово-экономическую стабильность;

создавать условия для безопасного и стабильного труда;

обеспечивать сохранность имущества учреждения;

учитывать мнение профсоюзного комитета по программам, локальным нормативным актам и нормативным планам, касающимся социально-трудовых интересов работников.

1.8.3. Профсоюзный комитет:

строит свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора;

предъявляет работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводит в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников), с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 07.11.2018 (статья 43 ТК РФ).

## 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (статья 9 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ).

2.4. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (статья 59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (статья 372 ТК РФ).

2.5. Работодатель и профсоюзный комитет важнейшей задачей считают обеспечение занятости работников.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить вновь поступившего работника под роспись с (статья 68 ТК РФ):

коллективным договором;

правилами внутреннего трудового распорядка;

должностными инструкциями (один экземпляр получает на руки);

положением об оплате труда;

положением о материально стимулировании;

правилами противопожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, техники безопасности и охраной труда на рабочем месте;

кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания населения;

положениями о защите персональных данных и конфиденциальной информации;

и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.7. Работодатель обязуется обеспечить работников обусловленной трудовым договором работой в течение его действия.

2.8. Работодатель с целью достижения высоких показателей в работе, повышения квалификации обязуется проводить конкурсы профессионального мастерства среди работников. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом издает положение о конкурсе профессионального мастерства.

2.9. Работодатель создает совместно с профсоюзным комитетом молодежный совет.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

2.12. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям статьи 81 ТК РФ работников, являющихся членами профсоюзного комитета, проводится по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.13. Кроме лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие работники:

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления права на пенсию);

непенсионного возраста, проработавшие в учреждении не менее 10 лет;

родители, воспитывающие детей от 14 лет до 18 лет;

работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве, в том числе через органы службы занятости.

2.14. Беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

2.15. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется (статья 179 и статья 180 ТК РФ):

приостановить найм до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;

в первую очередь проводить сокращение штата по вакантным должностям.

2.16. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников конкретные работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.18. Работодатель обязуется:

содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение за счет средств учреждения;

создавать условия для продолжения обучения работников в высших учебных заведениях.

2.19. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий при прочих равных условиях.

2.20. Высвобождаемым работникам гарантируются компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

## 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ), утвержденными

работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. При определении рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для врачей и среднего медицинского персонала составляет 39 часов в неделю (статья 330 ТК РФ), для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, составляет 35 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе (статья 92 ТК РФ).

Для специальностей: сторож, специалист по пожарной безопасности, врач-физиотерапевт, медицинская сестра палатная и медицинская сестра по физиотерапии, санитарка устанавливается суммированный учет рабочего времени за год по скользящему графику выхода на работу.

3.3. Накануне выходных и праздничных дней продолжительность работы сокращается не менее чем на один час.

3.4. При необходимости, в выходные и праздничные дни, в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей работника, привлеченного к дежурству. К дежурству могут привлекаться работники только с их письменного согласия по списку, согласованному с профсоюзным комитетом. Оплата за дежурство производится в соответствии с действующим законодательством (статья 153 ТК РФ).

3.5. Работники, которым коллективным договором устанавливается ненормированный рабочий день, могут привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается в приложении № 8 к коллективному договору.

3.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Для категорий работников, работающих по суммированному учету рабочего времени, – в соответствии с графиком работы.

3.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.8. Работник имеет право по ходатайству профсоюзного комитета на получение дополнительного отпуска (до 60-ти дней в году) без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

## 4. Охрана труда и здоровья

4.1. Работодатель и профсоюзный комитет в соответствии с приказом Минтруда России от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», статьей 218 ТК РФ формируют совместную комиссию по охране труда и создают необходимые условия для ее работы.

4.2. Стороны признают, что безопасные здоровые условия труда являются непременным условием трудовой деятельности работников.

4.3. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, необеспечения работника средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с председателем профсоюзного комитета и официального предварительного письменного уведомления о принятом решении руководителя вышеуказанных работ. При соблюдении этих условий за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

На все время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

За нарушение норм и правил техники безопасности и охраны труда, виновные должностные лица и отдельные работники несут административную, дисциплинарную, материальную ответственность.

4.4. Работодатель осуществляет политику, направленную на создание условий и охраны труда, в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда и обязуется (статья 210 ТК РФ):

предусматривать финансирование мероприятий по охране труда в размере бюджета и выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, руководствуясь рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (в редакции от 16.06.2014);

разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда (приложение № 5 к коллективному договору);

организовывать службу охраны труда, подчинив ее директору либо заместителю директора, по значимости приравнять ее к основным службам учреждения (статья 217 ТК РФ);

оборудовать уголки охраны труда;

организовывать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и

уполномоченных лиц профсоюза по охране труда в соответствии с действующим законодательством (статья 218 ТК РФ);

проводить ежемесячно в учреждении Дни охраны труда – каждый третий четверг месяца в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 08.06.2004 № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»;

создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда, проводить их обучение по охране труда за счет средств городского комитета профсоюза, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения. Уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей предоставлять 1 час в неделю с сохранением заработной платы в размере среднего заработка;

выделять ежегодно средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором;

организовывать в установленные сроки проведение периодического, а также предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра работников, обязанных проходить медицинский осмотр в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (в редакции от 06.02.2018), (статья 212, статья 213 ТК РФ, приложение № 10 к коллективному договору);

проводить инструктажи работников по технике безопасности на рабочем месте, противопожарной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, другим правилам охраны труда;

проводить обучение и проверку знаний по охране труда заместителей директора, руководителей структурных подразделений и работников учреждения;

заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя; своевременно перечислять взносы социального страхования;

расследовать каждый несчастный случай на производстве; в состав специальной комиссии по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению включается представитель профсоюзного комитета;

предоставлять дополнительные гарантии работникам, занятым на работах с персональным компьютером, приобретать ионизаторы воздуха, предоставлять регламентированные перерывы и другое;

проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в учреждении согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке

условий труда» (в редакции от 19.07.2018); включать в состав комиссии по СОУТ представителя профсоюзного комитета;

разрабатывать мероприятия, направленные на поддержание здоровья на рабочем месте и профилактику ВИЧ/СПИДа, согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ) от 17.06.2010 № 200 «О ВИЧ/СПИДа и сфере труда» и Федеральному закону от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (в редакции от 23.05.2016);

4.5. Работодатель обеспечивает работников:

специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты на основании приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н-РФ «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (в редакции от 12.01.2015) и приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», приказа Минздравсоцразвития России от 03.10.2008 № 543н-РФ «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» ( в редакции от 20.02.2014), постановления Минтруда России от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (в редакции от 05.05.2012), постановления главы администрации Краснодарского края от 26.01.2005 № 35 «О порядке обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников, занятых в организациях социального обслуживания Краснодарского края» (в редакции от 28.09.2015) и приложения № 11 к коллективному договору;

смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (в редакции от 23.11.2017) (приложение № 12 к коллективному договору).

4.6. Работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный

здоровью работникам увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.7. Стороны договорились:

помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему через фонд социального страхования в соответствии с действующим законодательством, работодатель выплачивает пострадавшему единовременное пособие в повышенном на 10% размере по сравнению с предусмотренным Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в редакции от 07.03.2018);

лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие в размере до двух окладов;

выплачивает дополнительную материальную помощь в случае утраты имущества (пожар, наводнение, ДТП) и в других исключительных случаях, произошедших не по вине работника;

рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашений по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах в этой области.

4.8. Работники обязаны:

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью.

## 5. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

5.1. Оплата труда работников производится в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, стажа и условий работы, максимальным размером не ограничивается в соответствии со статьей 132 ТК РФ, законами Краснодарского края от 05.11.2014 № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края» (в редакции от 05.10.2018) и от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (в редакции от 01.11.2013), постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (в редакции от 09.10.2017) и от 27.11.2008 № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции от 09.10.2017) и

другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

Размер должностного оклада, надбавки к должностному окладу за квалификационный разряд, надбавки за выслугу лет, ученую степень, а также премии по результатам работы, материальной помощи и поощрения, устанавливаются приказами учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета (приложение № 2 и приложение № 3 к коллективному договору).

5.1.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным директором с учетом мнения профсоюзного комитета (приложение № 2 к коллективному договору).

5.2. При совмещении должностей производятся доплаты к должностным окладам. Размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон.

5.3. Работодатель устанавливает работникам надбавки к должностным окладам за сложность и напряженность работы, выслугу лет, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, в соответствии со статьей 151 ТК РФ, с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (в редакции от 09.10.2017), от 27.11.2008 № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции от 09.10.2017) и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда (приложение № 3 к коллективному договору).

5.4. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца:

за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца – 10 числа, следующего за отчетным месяцем.

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

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке, все расходы, связанные с выпуском и обслуживанием банковских карт для работников, производятся за счет средств работодателя.

5.5. Каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий отработанный период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной суммы, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а дополнительный день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.7. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом положение об оплате труда и положение о материальном стимулировании работников и выплаты материальной помощи (поощрения), (приложение № 2 и приложение № 3 к коллективному договору).

5.8. Для выполнения работ, не оговоренных в должностных обязанностях, или вне его рабочего времени, работник может привлекаться работодателем только с его согласия с дополнительной оплатой за выполненные работы.

## 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

6.1. Работодатель предоставляет:

инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в редакции от 29.07.2018);

ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 8 к коллективному договору);

работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы:

а) ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

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

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

е) работникам, имеющим детей-инвалидов, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со статьей 262 ТК РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором работникам:

в первые дни учебного года и последние, имеющим детей и внуков 1, 11 классов – до 3 календарных дней;

по семейным обстоятельствам – до 60 календарных дней в году (с учетом мнения профсоюзного комитета).

6.2. Работодатель:

компенсирует работникам стоимость проезда на городском общественном транспорте при исполнении ими должностных обязанностей, связанных с разъездным характером работы, в соответствии постановления главы администрации Краснодарского края от 27.01.2005 № 41 «О порядке предоставления права на бесплатный проезд на транспорте общественного пользования (кроме такси) работникам, занятым в организациях социального обслуживания, в ведении министерства социального развития и семейной политике Краснодарского края» (в редакции от 06.07.2015);

выплачивает работникам денежную компенсацию по фактической стоимости затрат с учетом нормы обслуживания, специфики работы транспорта общего пользования в пределах зоны исполнения ими служебных обязанностей и тарифов на транспортные услуги в соответствии с установленной денежной компенсацией на одного работника в городской местности, на основании маршрутного листа, подписанного руководителем структурного подразделения, утвержденного директором учреждения. Выплата денежной компенсации производится ежемесячно на основании приказа учреждения, одновременно с выплатой заработной платы;

выплачивает ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими 3-летнего возраста за счет средств учреждения, направляемых на оплату труда (постановление Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206 «О утверждении порядка назначения и выплат ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан» (в редакции от 24.12.2014)).

6.3. В случае смерти работника выделяется материальная помощь на погребение в пределах фонда экономии заработной платы и выплачивается единовременное пособие на погребение за счет средств Фонда социального страхования РФ.

### 6.1. Социальные гарантии и компенсации молодежи

6.1.1. В целях сохранении и развития потенциала, повышения престижа, эффективного участия молодых работников, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и защищённости молодёжи стороны договорились:

молодым специалистом является работник в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу в

учреждение на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

6.1.2. Работодатель содействует:

оказанию социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации молодых работников;

оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, внедряя систему наставничества;

созданию условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;

развитию молодежного движения, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью;

поощрению молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

созданию условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;

квотированию рабочих мест для выпускников профильных учреждений профессионального образования.

## 7. Обязательства профсоюзного комитета

7.1. Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному качественному, своевременному выполнению ими своих должностных обязанностей;

представительствовать от имени работников – членов профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест работникам в учреждении;

вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию системы оплаты труда;

контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

обеспечивать избрание уполномоченных лиц профсоюза по охране труда и участие их в комиссиях по охране труда;

осуществлять контроль над выполнением мероприятий по повышению квалификации работников;

организовывать культурно-массовые, физкультурные мероприятия среди работников;

создавать при профсоюзном комитете комиссию (молодежный совет) по работе среди молодежи;

проводить работу по вовлечению в члены профсоюза работников;

обеспечивать контроль над соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза по трудовому, пенсионному, семейному, жилищному законодательству;

доводить до сведения членов профсоюза изменения в трудовом законодательстве;

поощрять профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную общественную работу.

7.2. За счет средств профсоюзного бюджета Краснодарской городской территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации:

<u>из Фонда «Содействие»:</u>

организовывает поздравление членов профсоюза;

заключивших брак;

родивших ребенка;

<u>вручение сувенира:</u>

в случае вступления в брак детей членов профсоюза;

в случае рождения внуков.

<u>из Фонда «Солидарность и милосердие»</u>, по ходатайству профсоюзного комитета, выделяется возвратная материальная помощь активным членам профсоюза.

7.3. За счет средств профсоюзного бюджета Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза:

оказывается материальная помощь каждому члену профсоюза, получившему травму на производстве, по пути на работу или с работы, в быту, в случае травмирования их детей;

частично возмещается стоимость расходов по обучению членов профсоюза, их детей и внуков в Краснодарском филиале Академии труда и социальных отношений.

Профсоюз обязуется выплачивать страховое обеспечение из средств бюджета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации члену профсоюза или его семье:

в случае смерти или получения инвалидности первой группы в результате несчастного случае на производстве при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей;

в случае смерти или получения инвалидности первой группы в результате несчастного случая при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей, связанных с ликвидацией последствий стихийных бедствий, ликвидации террористических актов и (или) их последствий, а также по защите граждан и Конституционного строя Российской Федерации от противоправных действий вооруженных банд формирований и групп;

выделяет материальную помощь членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти близких родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях, при прохождении лечения, в том числе в бальнеолечебницах города Краснодара;

предоставляет на основании заявлений членов профсоюза и членов их семей путевки в санатории ФНПР и санатории Краевого объединения профсоюзов Кубани с 20% скидкой.

7.4. За счет средств первичной профсоюзной организации профсоюзный комитет выделяет материальную помощь членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти близких родственников, при прохождении лечения, рождения ребенка, бракосочетания, юбилейных дат, при серьезных материальных затруднениях.

## 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 03.07.2016) и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель оказывает содействие первичной профсоюзной организации в их деятельности. Работодатель рассматривает заявления профсоюзного комитета о нарушении его заместителями, руководителями структурных подразделений учреждения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в профсоюзный комитет.

8.3. Работодатель:

производит на основании личного письменного заявления члена профсоюза ежемесячно безналичное и бесплатное перечисление через централизованную бухгалтерию на счет Краснодарской городской территориальной организации Общероссийского профессионального союза

работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ денежных средств в размере 1% от начисленной заработной платы (статья 377 ТК РФ). При этом работодатель принимает на себя обязательства по защите социально-трудовых прав данной категории работников:

а) предоставляет профсоюзному комитету по его запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии учреждения;

б) предоставляет безвозмездно профсоюзному комитету помещения для работы профсоюзного комитета, проведения собраний, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

в) для обеспечения деятельности профсоюзного комитета в интересах работников предоставляет транспорт, множительную технику, возможность бесплатно производить машинописные работы.

8.4. Работодатель гарантирует трудовые права работников, входящих в состав профсоюзного комитета:

освобождает от основной работы членов профсоюзного комитета (не освобождённых от нее), уполномоченных профсоюза по охране труда, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

предоставляет профсоюзному комитету, не освобожденному от основной работы, свободное время с сохранением заработной платы для исполнения общественных обязанностей: председателю профсоюзного комитета – 1 час в неделю, членам профсоюзного комитета – 2 часа в месяц;

поощряет морально и материально председателя профсоюзного комитета и профсоюзный комитет за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач учреждения, создание положительного морально-психологического климата в учреждении;

осуществляет перевод членов профсоюзного комитета на другую работу только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом;

привлекает к дисциплинарной ответственности, переводит на другую работу уполномоченных по охране труда и представителей профсоюзного комитета только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.5. Увольнение по инициативе работодателя работников, бывших членов профсоюзного комитета, не допускается в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий. Исключениями являются ликвидация организации и совершение работником действий, за которые в соответствии со статьей 81 ТК РФ, он подлежит увольнению. В этом случае увольнение производится в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 03.07.2016).

## 9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений в коллективный договор производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.5. Любые изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему будут доводиться до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действующего коллективного договора.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

10.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положения коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном главой 7 ТК РФ, для его заключения.

10.4. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают повышенных требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

10.5. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе постоянно действующей рабочей группы (комиссии) по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и соответствующими органами по труду.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

Профсоюзный комитет организует контроль за выполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов; заслушивает на своих заседаниях представителей администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Коллективный договор вступает в силу с 7 ноября 2018 года.

Представитель работодателя:
Директор

_____ Н.А. Ворновская

«12» ноября 2018 года

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета

_____ В.А. Хильченко

«12» ноября 2018 года