



Представитель работодателя:
Директор ГБУ СО КК "Краснодарский
КЦСОН Центрального округа"


Н.А. Ворновская
" 26 " апрель 2023 г.

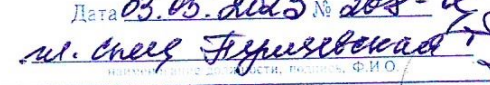


Представитель работников:
Председатель первичной
профессиональной организации


В.А. Хильченко
" 26 " апрель 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Красно-
дарского края "Краснодарский комплексный центр социального обслуживания
населения Центрального округа"
на 2023 – 2026 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 03.05.2023 № 202-10

М. Серж Фузиевская
Инициалы, фамилия, имя, отчество, Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
работников от 20.04.2023
Протокол № 5

Краснодар
2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Общие положения	4-5
2.	Трудовые отношения и трудовые договоры	5-6
3.	Оплата труда	6-7
4.	Рабочее время и время отдыха	8-9
5.	Охрана труда и здоровья	9-12
6.	Гарантии и компенсации для работников	13-14
7.	Дисциплина труда и материальная ответственность	14-15
8.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	15-16
9.	Контроль за выполнением коллективного договора	16-17
10.	Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	17
11.	Заключительные положения	17-18

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка для работников	19-45
	Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка: Перечень должностей, работа в которых дает право на дополнительный ежегодный отпуск за ненормированный рабочий день в календарных днях	46
Приложение 2	Положение об оплате труда работников	47-55
Приложение 3	Положение о материальном стимулировании работников	56-83
Приложение 4	Положение о порядке расходования денежных средств, образовавшихся в результате поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности	84-86
Приложение 5	Соглашение по охране труда на 2023-2026 годы	87-91
Приложение 6	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ	92-96
Приложение 7	Перечень и нормы обеспечения смывающими и (или) обезвреживающими средствами работников на период исполнения трудовых обязанностей	97
Приложение 8	Положение о единовременной материальной помощи работникам	98-101

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края "Краснодарский комплексный центр социального обслуживания населения Центрального округа", сокращенное наименование ГБУ СО КК "Краснодарский КЦСОН Центрального округа" (далее – ГБУ СО КК "Краснодарский КЦСОН Центрального округа" или учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками учреждения в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан на основе статьи 37 Конституции Российской Федерации в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов: от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации", Законом Краснодарского края от 5 ноября 2014 г. № 3051-КЗ "О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края" и других законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края, содержащих нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГБУ СО КК "Краснодарский КЦСОН Центрального округа" в лице директора, действующего на основании устава учреждения, именуемое далее "Работодатель";

работники ГБУ СО КК "Краснодарский КЦСОН Центрального округа", именуемые далее "Работники", в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации учреждения, именуемого далее "Профсоюзный комитет".

1.4. Совместно работодатель, работники и профсоюзный комитет по тексту коллективного договора именуются Стороны.

1.5. Настоящий договор заключен между Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильной и производительной работе по социальному обслуживанию населения;

закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение;

реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

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

1.9. Обязательства Сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на работодателя.

1.10. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре, являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым работником при приеме на работу.

2.2. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

2.3. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Трудовой договор заключается в соответствии с ТК РФ в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

2.6. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором

2.8. В трудовом договоре, заключаемом с работником, оговариваются существенные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

2.10. В условия трудового договора включается испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.11. В целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки профессиональной деятельности проводится аттестация работников.

Условия прохождения аттестации определяются Положением об аттестации работников, утверждаемым работодателем.

2.12. Прекращение (расторжение) трудового договора производится по основаниям, установленными ТК РФ и иными федеральными законами.

2.13. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (статьи 82 и 373 ТК РФ).

2.15. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

2.16. Работникам учреждения выдается служебное удостоверение, которое является официальным документом, подтверждающим личность работника и его полномочия при исполнении служебных обязанностей.

Служебное удостоверение работника выдается при приеме на работу. В случае увольнения работник обязан сдать служебное удостоверение в отдел кадров в день увольнения.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

3.2. Оплата труда работников производится согласно Положению об оплате труда (приложение 2) и Положению о материальном стимулировании работников (приложение 3).

3.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

3.4. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 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.

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

3.6. 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.

3.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.8. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

3.9. Работодатель устанавливает работникам надбавки к должностным окладам за сложность и напряженность работы, выслугу лет, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

3.10. Работники имеют право на вознаграждение в соответствии с Положением о порядке расходования денежных средств, образовавшихся в результате поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности (приложение 4).

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

3.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, а также денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, производится в день увольнения работника.

3.13. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными настоящим коллективным договором, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день – суббота.

Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, продолжительность рабочего времени определяется трудовым законодательством и не может превышать 40 часов в неделю. Все работы выполняются в пределах 8-часового рабочего дня.

4.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Для отдельных категорий работников, в соответствии с условиями и спецификой работы, в учреждении может устанавливаться сменный, гибкий или скользящий график работы.

4.5. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

4.7. При необходимости в выходные и нерабочие праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей работника, привлеченного к дежурству.

4.8. По инициативе работодателя работником может выполняться сверхурочная работа за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника (ст. 99 ТК РФ).

4.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. 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.

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

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

5.2. Работодатель создает безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.3. Работодатель обязуется (статья 210 ТК РФ):

1) заключать совместно с профсоюзным комитетом на период действия коллективного договора соглашение по охране труда, которое является его неотъемлемой частью (приложение 5).

Указанное соглашение содержит перечень мероприятий по улучшению условий труда в учреждении, разработанный в соответствии с примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н;

2) осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, согласно ежегодно утверждаемому работодателем и согласованному с профсоюзным комитетом Плану основных мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровней профессиональных рисков;

3) обеспечивать безопасные условия труда для предупреждения и профилактики производственного травматизма, сохранения жизни и здоровья работников;

4) проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в учреждении в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" согласно плану-графику, утверждаемому работодателем; включать в состав комиссии по СОУТ представителя профсоюзного комитета.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено законодательством Российской Федерации;

5) содержать в надлежащем состоянии помещения учреждения, обеспечивать в них температурный режим, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями;

6) обеспечивать соответствие всех объектов, помещений, рабочих мест и оборудования учреждения требованиям охраны труда;

7) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; своевременно перечислять взносы социального страхования;

8) организовывать в установленные сроки за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения;

9) предоставлять при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

для работников освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

для работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 4 настоящего пункта освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

для работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

10) проводить обучение и проверку знаний по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

11) разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

12) расследовать и учитывать несчастные случаи и профессиональные заболевания на производстве; в состав специальной комиссии по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению включать представителя профсоюзного комитета;

13) соблюдать установленные ТК РФ и действующими законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

14) создавать на квотируемых рабочих местах при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечить охрану труда.

5.4. Работодатель обеспечивает работников за счет собственных средств: специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области охраны труда (приложение б);

смыывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ в области охраны труда (приложение 7).

5.5. Работник обязан:

- 1) соблюдать требования охраны труда;
- 2) правильно использовать оборудование, инструменты, материалы, применять технологии;
- 3) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 4) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 5) проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 6) незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, приостановить работу до их устранения;
- 7) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 8) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

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

- 1) осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда. В этих целях имеет право выбирать уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета, беспрепятственно посещать структурные подразделения учреждения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на про-

изводстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

2) принимать участие в разработке и согласовании локальных нормативных актов по охране труда, мероприятий по охране труда, инструкций;

3) осуществлять контроль выполнения коллективного договора, соглашения по охране труда;

4) вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников;

5) потребовать от работодателя в случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, немедленного устранения этих нарушений.

5.7. Работодатель и профсоюзный комитет в соответствии с ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда", формируют совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и уполномоченных лиц профсоюза по охране труда с целью осуществления совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок.

Члены комиссии по охране труда имеют право беспрепятственно осуществлять контроль за соблюдением законодательных и нормативных актов по охране, безопасности труда.

5.8. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных требований к условиям работы, 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 профсоюзным комитетом и официального предварительного письменного уведомления о принятом решении руководителя указанных выше 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.

5.9. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда, норм и правил техники безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Гарантии и компенсации для работников

6.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.2. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, работодатель возмещает связанные со служебными поездками на городском общественном транспорте при исполнении ими должностных обязанностей расходы по проезду согласно действующих нормативных правовых актов.

6.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.4. Работники имеют право на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации. При направлении работодателем работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и независимую оценку квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.5. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, независимую оценку квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

6.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

6.7. Все вопросы, связанные с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюза разрешаются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

6.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

6.9. В день сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.10. Работодатель перечисляет своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды; ведет персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27 "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования", своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Социального фонда России; обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.11. Работник вправе получить материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (приложение 8).

6.12. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов работодатель создаёт или выделяет рабочие места для их трудоустройства, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

7. Дисциплина труда и материальная ответственность

7.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

7.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой).

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям, установленным ТК РФ.

7.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий определяется требованиями ТК РФ. Увольнение работника в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях, предусмотренных ТК РФ.

7.5. Материальная ответственность работников устанавливается трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

7.6. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзного комитета, строить взаимоотношения руководствуясь требованиями действующего законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора.

8.3. Работодатель признает право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников, а также на защиту прав и интересов работников в сфере социально-трудовых отношений.

8.4. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету безвозмездно: необходимые помещения, в том числе для проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время с оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их уборку;

оргтехнику, средства связи, в том числе с доступом к сети Интернет;

место для размещения информационного стенда;

при необходимости – транспортные средства, необходимые нормативные правовые документы.

8.5. Работодатель бесплатно в установленные сроки перечисляет выплаты заработной платы на расчетный счет Краснодарской городской территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений.

8.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников.

8.7. Работодатель обязуется:

не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзного комитета;

обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов,

возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюзного комитета для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.8. Работодатель выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения профсоюзным комитетом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников: председателю профсоюзного комитета – 2 час в неделю, членам профсоюзного комитета и уполномоченному по охране труда – 2 часа в месяц.

8.9. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюзного комитета по охране труда, представители профсоюзного комитета в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

8.10. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка.

8.11. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюзного комитета, его заместителей, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с соблюдением порядка, установленного ТК РФ.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора (далее – комиссия).

9.3. При осуществлении контроля Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, проводят консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

9.4. При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица информируют комиссию или непосредственно работодателя.

9.5. Профсоюзный комитет на заседании рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже двух раз в год (по

итогах 1-го полугодия и за год).

9.6. Ежегодно Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

9.7. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.8. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ для его заключения.

10.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию Сторон.

10.4. 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.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора.

10.6. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводиться до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

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

10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 4 (четыре) экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

11.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года.

11.3. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

11.4. Стороны пришли к соглашению, что интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

11.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.9. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

11.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.11. 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).

11.12. Коллективный договор с приложениями должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

11.13. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

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

11.15. При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (в части дополнительных расходов – за счет средств учреждения).

11.16. Коллективный договор вступает в силу с 1 мая 2023 г.

Представитель работодателя:
Директор ГБУ СО КК "Краснодарский
КЦСОН Центрального округа"


Н.А. Ворновская
" 26 " апрель 2023 г.

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


В.А. Хильченко
" 26 " апрель 2023 г.