

От администрации:

Директор МБУ «КЦСОН
Рудничного района г. Кемерово»



[Signature]
В.А. Лобов

2020 года

От трудового коллектива:

Председатель профкома
МБУ «КЦСОН Рудничного
района г. Кемерово»

[Signature] Т.А. Соловьёва

[Signature]
«22» декабря 2020 года

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения Рудничного района города
Кемерово»

Срок действия договора:

с 22 декабря 2020 года

до 22 декабря 2023 года

Одобен на общем собрании
работников трудового коллектива
учреждения
«18» декабря 2020 года

Город Кемерово

Коллективный договор
МБУ «КЦСОН Рудничного района г. Кемерово»

на период с 22 декабря 2020 года
до 22 декабря 2023 года
(на 3 года)

Содержание

1. Общие положения.	3
2. Предмет договора.	4
3.Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.	4
3.1. Обязательства сторон.	4
3.2. Работодатель обязуется.	4
3.3. Профсоюзный комитет обязуется.	5
3.4. Работники обязуются.	6
3.5. Работодатель имеет право.	7
3.6. Профсоюзный комитет имеет право.	7
3.7. Работник имеет право.	8
4. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	8
4.1.Стороны договорились.	8
4.2. Работодатель обязуется.	10
5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.	13
6. Рабочее время и время отдыха.	15
7. Оплата труда.	22
8. Хозяйственно-экономическая деятельность.	24
9. Охрана труда.	25
10. Заключительные положения.	27

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района города Кемерово» (далее по тексту МБУ «КЦСОН Рудничного района г. Кемерово», учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон данного Договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- «работодатель» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора учреждения В.А. Лобова;

- «работники» в лице уполномоченного представителя - председателя профсоюзного комитета (далее по тексту профком) учреждения Т.А. Соловьевой.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения независимо от принадлежности к профессиональному комитету.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.7. Работники представляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.8. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.9. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

3. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

3.1. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и для достижения поставленных целей в пределах своих полномочий берут на себя следующие обязательства.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже установленных;

3.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

3.2.3. создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта, достижений науки и техники;

3.2.4. создавать условия для обеспечения полной занятости работников;

3.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего - профессионального и дополнительного образования;

3.2.6. представлять профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

- 1) для ведения коллективных переговоров;
- 2) для контроля за выполнением коллективного договора;
- 3) по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 4) по предстоящей реорганизации или ликвидации организации;
- 5) о введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

б) о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

7) об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8) об итогах производственно- хозяйственной деятельности;

9) об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;

10) о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;

11) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее чем за два месяца;

12) о введении технологических изменений производства;

3.2.7. учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

3.2.8. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения, в формах:

учета мнения профкома или согласования с профкомом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

проведения с профкомом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников;

обсуждения с профкомом вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждения с профкомом планов социально-экономического развития учреждения;

участия работников в разработке и принятии коллективных договоров, в том числе посредством обсуждения проектов коллективных договоров, изменений и дополнений к ним и их утверждения на общем собрании (конференции) работников.

3.3.Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в том числе возобновлением и развитием, совместно с работодателем, экономического трудового соревнования работников, повышением эффективности их труда;

3.3.2. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района г. Кемерово», своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

3.3.3. представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с работодателем;

3.3.4. добиваться от работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;

3.3.5. контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (статья 41 ТК РФ);

3.3.6. представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

3.3.8. участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления учреждением, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

3.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращении численности или штата работников;

3.3.10. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;

3.3.11. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;

3.3.12. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

3.4.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района города Кемерово», трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.4.3. выполнять установленные нормы труда;

3.4.4. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;

3.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

3.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба работодателю;

3.4.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя);

3.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

3.4.9. В случае организации работодателем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в разрезе специальности между работником и работодателем заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с которым на работника возлагается обязанность отработать у работодателя в соответствии с полученной квалификацией в течение трех лет после профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

При увольнении работника без уважительных причин до истечения этого срока он обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

3.4.10. При увольнении работника документальным подтверждением, что у уволенного работника прекращаются права пользования рабочими предметами, инвентарем, доступ к информации и т.д. является обходной лист.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.2. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

3.5.3. принимать локальные нормативные акты;

3.5.4. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

3.5.5. работодатель вправе, с учетом финансово-экономического положения учреждения выделить денежные средства для обеспечения работников специальной(фирменной) одеждой в соответствии с Положением о специальной (фирменной) одежде учреждения.

3.6. Профсоюзный комитет имеет право:

3.6.1. получать необходимую информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

3.6.2. свободно распространять информацию о своей деятельности;

3.6.3. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам-членам профсоюза.

3.7. Работник имеет право на:

3.7.1. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.7.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами;

3.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

3.7.8. участие в управлении организацией, предусмотренном настоящим коллективным договором.

3.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;

3.7.10. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе морального вреда, в порядке, установленном законами;

3.7.11. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

3.7.12. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

3.7.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4.1.2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района города Кемерово».

4.1.3. Нормы профессиональной этики социальных работников закрепляются в Кодексе профессиональной этики социальных работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом организации, и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.4. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

4.1.5. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

4.1.6. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

4.1.7. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования

время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

4.1.8. В соответствии со статьей 269 ТК РФ, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

4.1.9. Иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве Работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

4.1.10. На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с такими работниками регулируются иностранным правом.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

4.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки

эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

4.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

4.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

4.2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

4.2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

4.2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

4.2.11. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

4.2.12. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в

возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.2.13. Уведомлять профком в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

4.2.14. Уведомление профкома в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, а так же работников кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ.

4.2.16. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

4.3.1. С учетом мнения профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

4.3.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

4.4. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размерах не ниже размеров суточных установленных для работников организаций финансируемых из федерального бюджета (100 рублей, установленных, Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 (ред. от 07.03.2016)"О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений" . При оплате работодателем налогоплательщику (работнику) расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются.

4.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием профкома учреждения.

4.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4.7. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с:

- рождением ребёнка – (1 день);
- собственной свадьбой – (3 дня);
- свадьбой детей – (1 день);
- смертью членов семьи или близких родственников - (3 дня);

Днём знаний (1 сентября) матерям или другим лицам, воспитывающим детей, учащихся в 1-4 классах.

4.8. Не допускать социальной дискриминации, стигматизации и нарушения трудовых прав лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

4.9. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

5.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации имеют работники:

- не освобожденные председатели профкома и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесённых категории граждан предпенсионного возраста;
- до выхода на пенсию которых остаётся 2 года;
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- женщины, воспитывающих детей до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- работники, относящиеся к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1"О социальной

защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС.

5.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

5.6.1. ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

5.6.2. ограничивает (не использует) или сокращает приём иностранной рабочей силы;

5.6.3. приостанавливает приём новых работников;

5.6.3. вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

5.6.4. проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.6.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.6.6. Работникам, увольняемым по сокращению штатов, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

5.7. При расторжении трудового договора в связи с:

ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников;

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачиваются выходные пособия, в соответствии со ст.178 ТК РФ.

5.8. В случае прекращения трудового договора с директором учреждения в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 279 ТК РФ при отсутствии его виновных действий (бездействия), ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

5.9. Наряду со случаями, предусмотренными ч.3 ст.178 ТК РФ, работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных Работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района города Кемерово», утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профкома.

6.2. Инвалидам, занятым в учреждении создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

6.2.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (статья 94 ТК РФ):

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.2. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

6.2.3. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при

условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

6.2.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Список производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.2.6. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

6.2.7. Индивидуальная продолжительность рабочей недели может равномерно или неравномерно распределяться на пять рабочих дней с понедельника по пятницу. В отдельных случаях она может распределяться на несколько недель. Баланс рабочего времени при этом должен быть отрегулирован в течение не более 3 месяцев.

6.2.8. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета (ст. 113 ТК РФ).

6.3.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

6.3.2. Общим выходным днем при пятидневной рабочей неделе является воскресенье. (ст.111 ТК РФ).

6.4.1. Для отдельной категории работников – сторожей, режим рабочего времени - рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

6.4.2. Для указанной группы работников применяется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период - год не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок

введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4.3. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профкома. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.5.1. 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим коллективным договором. К ним относятся должности: заместители директора учреждения, должность главного бухгалтера.

6.5.2. Директору учреждения устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Постановлением администрации города Кемерово от 30.10.1998 № 129.

6.6.1. По соглашению сторон трудового договора работнику (беременной женщине, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением) 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). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

6.6.2. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.). Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

6.6.3. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника: для женщин, имеющих детей до 8 лет; лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

6.6.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель обязуется установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет сокращенную часовую неделю; предоставлять

женщинам, имеющим детей до 16 лет, 4-х часов в месяц без уменьшения заработной платы .

6.7. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

6.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Границы рабочего времени 31 декабря устанавливаются до 14 часов. Выпавшее таким образом рабочее время компенсируется почасовой оплатой без надбавок и премий.

6.9. Стороны договорились, что сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе работодателя лишь с учетом мнения профсоюзного комитета, с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

6.9.1. Стороны признают работу в вечернее и ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время.

6.9.2. Вечерней признается работа с 16 до 22 часов, ночной - с 22 до 6 часов. Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в вечернее и ночное время может быть ограничена работникам по медицинским показаниям.

6.9.3. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило также распространяется на работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени по иным основаниям.

6.9.4. На отдельных видах работ(сторож), где по условиям работы невозможно сокращение продолжительности ежедневной работы в ночное время, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

6.9.5. Работодатель обязуется не допускать к работе в ночное время и к сверхурочным работам работников, не достигших возраста 18 лет.

6.9.6. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного

согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

6.9.7. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.9.8. Стороны договорились, что работа, в выходные дни возможна лишь в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с согласия работника.

6.9.9. Работа в выходной день компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого дня отдыха в течении 7 дней.

6.9.10. Привлечение к работе в праздничные дни компенсируется двойной оплатой. Помимо этого стороны договорились о предоставлении за работу в праздничный день другого оплачиваемого дня отдыха в ближайшие две недели.

6.10. Для медицинских работников учреждения работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать половины месячной нормы рабочего времени в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.11.1. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ)

6.11.2.Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

6.12.1. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

6.12.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней.

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

6.12.4. Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

6.12.5. Работник должен быть извещен под роспись о времени начала отпуска за две недели до его начала.

6.12.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

6.12.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата дополнительных выходных дней производится в размере и порядке, которые установлены действующим законодательством

6.12.8. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.12.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

6.12.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

6.12.11. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

6.12.12. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день ежегодно предоставляется до 7 дней – директору учреждения, до 6 дней – заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения.

6.12.13. Стороны договорились разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 3-4 недели в период, когда позволяют производственные условия.

6.12.14. Стороны согласились предоставлять сверх установленной продолжительности социальные отпуска:

работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, один день в День знаний - 1 сентября;

6.12.15. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных -законодательством, также в связи:

со свадьбой самого работника 3 дней:

свадьбой детей 2 дней:

смертью близких 3 дней;

рождением отцу ребенка 3 дней:

женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 (10-12) лет 2 дней;

6.12.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 10 календарных дней.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

6.12.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.(ст.267 ТК РФ).

6.13. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7. Оплата труда

7.1. Каждый работник учреждения получает вознаграждение за свой труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с законами, соответствующими отраслевыми актами, Постановлением Коллегии администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» (в ред. постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.04.2013 N 156, от 16.10.2014 N 422, от 26.12.2016 N 531, постановления Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 06.11.2020 N 656), Постановлением администрации города Кемерово от 05.04.2011 № 40 «О введении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений социального обслуживания населения города Кемерово» (в ред. постановлений администрации г. Кемерово от 26.10.2011 N 141, от 13.11.2012 N 2080, от 26.08.2013 N 2601, от 31.10.2013 N 3315, от 27.04.2017 N 1014, от 29.12.2017 N 3318, от 29.03.2018 N 620, от 26.12.2018 N 2885, от 01.10.2019 N 2576, от 30.12.2019 N 3569), Порядком установления стимулирующих выплат

работникам муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района города Кемерово», Положением о материальном стимулировании по результатам предпринимательской и иной приносящей доход деятельности работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района города Кемерово», иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

7.2. Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.3. Сохраняются гарантированные выплаты, регулируемые трудовым законодательством РФ (оплата за работу в ночное время и в вечерние время, сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни, за выполнение гос.обязанностей, при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и т.п.).

7.4. Выплата за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливается в размере: 20% от должностного оклада работника отработавшего в учреждение свыше 3-х лет, и в размере 30% от должностного оклада работника отработавшего в учреждении свыше 5-ти лет.

7.5. Заработная плата, причитающаяся работнику, выплачивается в полном размере при перечислении денежных средств на выплату заработной платы из средств областного бюджета не реже чем каждые полмесяца в срок: за первую половину месяца 30 числа текущего месяца (февраль 28-го либо 29-го), окончательный расчет по выплате заработной платы 15 числа, следующего за расчетным. Заработная плата, причитающаяся работнику за счет внебюджетных средств выплачивается каждые полмесяца в срок: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет по выплате заработной платы 30 числа, текущего месяца.

7.6. Работодатель обязан знакомить работников учреждения с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, локальными нормативными актами, касающимися показателей и критериев оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также мерах социальной поддержки.

7.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – составляет 4% тарифной ставки(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

7.10. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. По своему усмотрению работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

7.11. Для инвалидов I и II групп при установлении сокращенной продолжительности рабочего времени (не более 35 часов в неделю) сохраняется полная оплата труда.

7.12. Работникам, относящимся к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" осуществляется доплата до размера прежнего заработка при переводе по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу. Эта доплата осуществляется работодателем до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности; выплата пособия по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов среднего заработка, учитываемого при начислении страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в Фонд социального страхования РФ, независимо от продолжительности страхового стажа, в том числе при направлении на врачебную консультацию в другой населенный пункт.

8. Хозяйственно-экономическая деятельность

8.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

8.2. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

8.3. Решать с участием профсоюзного комитета следующие вопросы:

- Формирование и расходование фондов в части, направленной на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

- Решение вопросов ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штатов.

- Утверждение Положений «Об оплате труда», «О премировании» и др. Положений, касающихся интересов работников учреждения.

- Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии со статьей 81 ТК РФ.

8.4. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

9.Охрана труда

9.1. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации «Об охране труда» и необходимостью создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

9.2. Работодатель имеет право допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую (при внутреннем совмещении), только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и охране труда, правил безопасности и производственной санитарии.

9.2.1. Работодатель обязан для всех поступающих на работу проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

9.2.2. Работодатель в соответствии со статьей 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

9.2.3. Работодатель обеспечивает проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 2-х раз в год.

9.2.4. Работодатель создаёт условия по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте, оборудует рабочее место в соответствии с правилами охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

9.2.5. Работодатель обязуется разработать и согласовать с профсоюзным комитетом новые инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

9.2.6. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

9.2.7. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении.

9.2.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам

выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

9.2.10 Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

9.2.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации: дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращённый рабочий день.

9.2.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения действующих норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

9.2.13. Не допускается применение труда женщин (заключение договора) на работах, перечень которых утвержден в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.2.14. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2.15. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

9.2.16. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.2.17. Запрещаются привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет. (ст.268 ТК РФ)»

9.3. 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 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.4. 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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (статья 185.1. ТК РФ).

9.5. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9.6. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

9.7. Работники, осуществляющие вид деятельности, связанной с источниками повышенной опасности проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Указанные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 22 декабря 2020 года и действует до 22 декабря 2023 года (три года). Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то

его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет в соответствии с ст. 43 ТК РФ.

10.2. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и профсоюзного комитета. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.6. Коллективный договор утвержден общим собранием трудового коллектива МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района г. Кемерово».

10.7. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у работодателя, один в профсоюзном комитете, один в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса.