

От работодателя

Директор муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского муниципального округа»



Шемякова М.С.

«20» октября 2025 года

От работников

Представитель трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского муниципального округа»

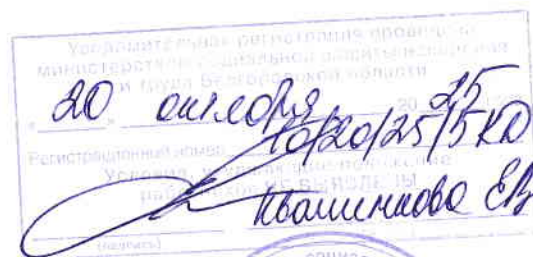
Бардина И.Е.

«20» октября 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Валуйского муниципального округа»
на 2025-2028 годы

Принят на общем собрании
работников
Протокол от «20» октября 2025 года
№ 1



г. Валуйки

2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора МБУ «КЦСОН Валуйского муниципального округа» (далее Комплексный центр) Шемяковой Марины Сергеевны (далее работодатель) и работниками Комплексного центра, в лице представителя трудового коллектива МБУ «КЦСОН Валуйского муниципального округа» (далее профком) Бардиной Инны Евгеньевны, представляющей интересы работников Комплексного центра.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников Комплексного центра.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Комплексного центра, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками в лице их представителя и работодателем.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизирующие дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно правовыми актами, соглашениями.

1.6. Профком является полномочным представительным органом работников Комплексного центра, представляющим их интересы при проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора.

1.7. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.8. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

1.10. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.12. Для подведения итогов в выполнении коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Комплексного центра.

1.15. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом.

1.16. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Комплексного центра, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества предоставляемых социальных услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях работодатель обязуется:

2.1. Добиваться успешной деятельности Комплексного центра, повышения культуры профессиональной деятельности и дисциплины труда, повышения материального состояния работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения базовых окладов и компенсационных выплат.

2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта.

2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта.

2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договора в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

2.6. Предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его исполнением.

2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профкома Комплексного центра в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.

2.8. Сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.9. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.10. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.11. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требования трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.12. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором.

2.13. При направлении работника в служебную командировку гарантировать сохранение места работы (должности), а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2.14. Направлять инвалидов в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

2.15. Учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ Комплексного центра.

2.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Профком обязуется:

2.19. Способствовать устойчивой деятельности Комплексного центра присущими профсоюзам методами.

2.20. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.21. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом.

2.23. Выражать мнение профкома при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.24. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

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

2.26. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Комплексным центром, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора.

2.27. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

2.28. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, профсоюзной инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.29. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.30. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

Обязательства работников:

2.31. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть 2, ст. 21 ТК РФ).

2.32. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.33. Способствовать повышению эффективности профессиональной деятельности, улучшению качества предоставления социальных услуг, использовать передовой опыт коллег.

2.34. Беречь имущество Комплексного центра, не разглашать служебную информацию и конфиденциальные сведения о получателях социальных услуг.

2.35. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.36. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Комплексному центру, его имуществу и финансам.

2.37. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих деятельность Комплексного центра и немедленно сообщать о случившемся вышестоящему руководству Комплексного центра.

2.38. Содержать свое рабочее место, оборудование, оргтехнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.39. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Комплексном центре.

Работодатель имеет право:

2.40. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.41. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

2.42. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.43. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, соглашениями и коллективным договором профком имеет право:

2.44. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.45. По реорганизации и ликвидации Комплексного центра.

2.46. Ведению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

2.47. Профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

2.48. По другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами Комплексного центра, коллективным договором.

2.49. Вносить по этим и другим вопросам руководству Комплексного центра соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанного органа при их рассмотрении.

2.50. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.51. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам Комплексного центра.

Работник имеет право на:

2.52. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.

2.53. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.54. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.55. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.56. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.57. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.58. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.59. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.60. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора - через профком, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.61. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами.

2.62. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.63. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.64. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится по одному экземпляру у каждой из сторон.

3.2. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.4. Трудовым договором, или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст. 312.1 ТК РФ).

3.5. Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями ст. 21.1-22.3 ТК РФ.

3.6. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются специалистом по кадрам.

3.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

3.8. В связи с производственной необходимостью работодатель вправе принимать на работу подменных работников по трудовому договору (на время отпуска, листа по нетрудоспособности).

3.9. 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, а также отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором Комплексного центра.

Работодатель обязуется:

3.10. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением письменного трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.11. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора с учетом коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

3.12. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.13. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.14. Изменять трудовой договор, а именно: осуществлять перевод и перемещение

на другую работу, вносить изменения в существенные условия трудового договора, осуществлять временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве (статьи 72- 75 ТК РФ).

3.15. Предусматривать рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).

3.16. Ежегодно рассчитывать количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (квота 1%), исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживать эту численность в течение календарного года. Принимать меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

3.17. Сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с частью 1 пункта 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ в письменной форме. При массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

3.18. Разрабатывать совместно с первичной профсоюзной организацией программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации.

3.19. Представлять в профком не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.20. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц предусмотренных ст. 179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в Комплексном центре не менее 15 лет;
- руководитель (его заместитель) профкома, не освобожденные от основной работы;
- расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть осуществлено только с согласия профкома;
- предоставлять лицам, получившим уведомление о расторжении трудового договора по части 1 пункта 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

Профком обязуется:

3.21. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.22. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профкома.

3.23. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками (ст. 373 ТК РФ).

3.24. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.25. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Комплексном центре.

3.26. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. Рабочее время

4.1. В соответствии с действующим законодательством для работников

учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40-часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36-часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности еженедельной работы.

Для помощников по уходу и водителей режим рабочего времени может быть изменен на скользящий график работы, при котором дни отдыха не являются закрепленными, передвигаются и приходятся на любой день, включая и государственные праздники, при этом общая длительность периода учета (недели, месяца, квартала) будет соответствовать обычному графику (ст. 100 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка Комплексного центра, которые утверждаются с учетом мнения профкома (ст. 190 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. По просьбе работника устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для следующих работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3.2. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с профкомом.

4.3.3. Распространять гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами) на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

4.3.4. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в случаях:

- выполнения сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ)
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

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

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день), (ст. 267 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (не зависимо от стажа работы у данного работодателя), (ст.260 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя), (ст. 123 ТК РФ);

- супругам военнослужащим (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих, часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы), (п.11, ст. 11 ФЗ от 27.05.1998г. № 76-ФЗ);

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подпунктом 1 ч. 3 ст. 15 ФЗ от 15.05.1991г. №1244-1);

- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подпунктом 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 г. № 1244-1).

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения (пп.1 ч. 3 ст. 15 ФЗ от 15.05.1991г. №1244-1).

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Работа по режиму неполного рабочего времени не отражается на продолжительности предоставляемого отпуска.

5.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

5.7. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам Комплексного центра предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению;

- бракосочетание самого работника и его детей - три рабочих дня;

- отцу в случае рождения ребенка - три рабочих дня;

- работникам, имеющим ребенка младшего школьного возраста (до 10 лет) и ребенка выпускника, в начале учебного года (1 сентября) - один рабочий день;

- работникам, имеющим ребенка - выпускника школы, в конце учебного года - один рабочий день;

- проводы сына в армию - два рабочих дня;

- похороны близких родственников - три рабочих дня.

Для получения такого дополнительного отпуска работник должен подать письменное заявление.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым.

ным отпуском.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ) на основании личного заявления.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск, переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.12. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами 1 группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительность до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- работникам по уходу за нетрудоспособным родителем, мужем, женой, детьми, на основании справки медицинского учреждения о том, что пациент нуждается в уходе и документа подтверждающего родство.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.14. Работники освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19):

- работникам предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации;
- работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, предоставленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем;

- работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней (Постановление Губернатора Белгородской обл. от 08.05.2020 N 58 (редакции постановления Губернатора области от 05.11.2021г. №145).

5.15. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного основного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. N 922.

5.16. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников Комплексного центра производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского муниципального округа» и состоит из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

Выплаты стимулирующего характера производятся из фонда оплаты труда и фонда внебюджетных средств, в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского муниципального округа».

6.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным законом Российской Федерации.

6.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца 23 числа;
- окончательный расчет за месяц 08 числа;

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности, производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

6.4. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей).

6.5. Условия оплаты труда включают размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении

работника, на условиях:

- в кредитную организацию, с которой у Работодателя заключен договор (в таком случае обслуживание банковской карты осуществляется за счет средств Работодателя);
- в иную кредитную организацию, в которой у Работника открыт лицевой счет и в которую Работник изъявил желание переводить его заработную плату (в таком случае обслуживание банковской карты (лицевого счета) осуществляется за счет личных средств работника).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение профкома.

6.7.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

- обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области.

- формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

- Проводить ежегодную индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7.3. Производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

6.7.4. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Для этого разработать форму расчетного листа, согласовать ее с профкомом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7.5. Не реже одного раза в год информировать работников о размерах бюджетных поступлений и внебюджетных средствах.

6.7.6. Оплату сверхурочных работ и работ в выходные и праздничные дни производить в установленных законодательством размерах.

6.7.7. Сохранять за работником должность и средний заработок по месту работы на время прохождения обязательных медосмотров и псих.освидетельствований (ст.185 ТК РФ).

6.7.8. 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании

с письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, в течение пяти рабочих дней после окончания диспансеризации.

6.8. Профком обязуется:

6.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

6.8.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Комплексного центра, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

6.8.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

6.8.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

6.8.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения профкома.

7. Охрана труда и пожарная безопасность

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.1. Работодатель обязан:

7.1.1. При приеме на работу новых работников проводить вводный инструктаж по охране труда. Для этого необходимо разработать программу и инструкцию проведения вводного инструктажа по охране труда и согласовать её с профкомом. В программе должен быть план по проведению вводного инструктажа с работниками. На ее основании Комплексный центр создает подробную инструкцию, в которой описывает деятельность, вредные и опасные производственные факторы, льготы и компенсации, средства индивидуальной и коллективной защиты и др.

7.1.2. Вести учет и анализ производственного травматизма и профзаболеваний в Комплексном центре, совместно с профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда рабочих местах (СОУТ) с участием представителей профкома в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 212) и Федеральным законом № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

Разрабатывать с профкомом план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

Совместно с профкомом разрабатывать и устанавливать дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- за счет средств Комплексного центра обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с

медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- соблюдение гарантий работникам при прохождении диспансеризации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (услуг) и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома;

- за счет средств Комплексного центра, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, обувью и инвентарем;

- средствами индивидуальной защиты (СИЗ);

- участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивая участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

- использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях осуществления предупредительных мер и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Комплексном центре и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. На паритетных началах совместно с профкомом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда.

7.6. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о профессиональных рисках повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.7. Обеспечивает, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в Комплексном центре, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и комитет (комиссию) по охране труда. Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений;

7.8. Пожарная безопасность:

- Работодатель обязуется проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с правилами противопожарного режима в Российской Федерации

- Работодатель обязан осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения первичными средствами пожаротушения.

- Работодатель обязан проводить ежегодную комплексную проверку зданий и сооружений Комплексного центра.

Обеспечивает полноправное участие профкома, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

7.9. Профком обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

- осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем по вопросам трудовых отношений в сфере охраны труда;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- принимать участие в подготовке и проведении специальной оценки условий труда, вносит работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;

- осуществлять избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, инициирует создание комитета (комиссии) по охране труда в Комплексном центре, организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссии) по охране труда, взаимодействовать с работодателем в создании им условий для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в соответствии с региональным соглашением и настоящим коллективным договором, периодически, не реже раза в год, рассматривать на заседании профкома состояние работы уполномоченных (доверенных) лиц и комитета(комиссии) по охране труда, определять меры по улучшению их работы, согласовывать планы работы комитета(комиссии) по охране труда.

7.10. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также психиатрические освидетельствования (ст. 214, 213 ТК РФ);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8. Гарантии в области занятости

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

8.1. Работодатель и профком совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Комплексного центра, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

8.3. Не допускать необоснованных сокращений штатов и численности работников Комплексного центра.

8.4. Руководствоваться при сокращении численности или штата работников требованиями ст. 179 Трудового кодекса РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

8.6. Создавать условия для реализации в Комплексном центре принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

8.7. Работодатель обязуется:

8.7.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией Комплексного центра, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении письменно не менее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагать работнику другую имеющуюся работу в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.7.2. Осуществлять переподготовку работников, увольняемых до наступления срока расторжения трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников, предоставлять им гарантии и компенсации, сверх установленных законодательством Российской Федерации.

8.7.3. Освобождающиеся рабочие места в Комплексном центре в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

8.7.4. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией Комплексного центра, осуществлять после предварительного (не менее чем за 3 месяца) письменного уведомления Белгородского областного комитета профсоюза работников для совместного рассмотрения вопросов соблюдения прав и интересов членов профсоюза.

8.7.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.7.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переподготавливать за счет средств Комплексного центра.

8.8. Профком обязуется:

8.8.1. Обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.8.2. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест в Комплексном центре.

8.8.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

9. Социальные гарантии и компенсации

9.1. Обеспечение социальной защищенности работников

9.1.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Комплексного центра.

Руководитель обязуется:

9.1.2. Не допускать необоснованных сокращений работников.

9.1.3. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

9.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ.

9.1.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

9.1.6. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

9.1.7. При оплате командировочных расходов работникам Комплексного центра на срок более 1 дня оплачивать суточные расходы. Помимо суточных расходов возмещать затраты по найму жилья, проезда и другие, согласованные с работодателем, траты (ст. 168 ТК РФ).

9.1.8. Предоставлять коммунальные льготы работникам, проживающим и (или) работающим в сельской местности.

9.1.9. Выплачивать по достижении пенсионного возраста работнику, проработавшему в Комплексном центре добросовестно, единовременную материальную помощь в размере оклада, независимо от доли занимаемой работником ставки на момент достижения пенсионного возраста (при наличии финансовых средств). Представление о выплате делает руководитель подразделения.

9.1.10. При увольнении по болезни или инвалидности по инициативе работника либо по тем же основаниям по инициативе работодателя выплачивать работнику единовременную помощь в размере оклада (при наличии финансовых средств). Представление о выплате делает руководитель подразделения.

9.1.11. Уведомлять профком об увольнении работника по инициативе работодателя, соблюдая порядок, устанавливаемый в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

Профком обязуется в течение семи дней с момента получения от руководства уведомления о готовящемся приказе (вместе с проектом приказа и копиями документов, явившихся основанием для принятия соответствующего решения) и при наличии у него особого мнения представить директору Комплексного центра мотивированное заключение.

Заключение профкома в числе прочих обстоятельств, принимается во внимание при издании приказа директором Комплексного центра.

В случае непредставления в установленный срок своего особого мнения позиция профкома считается соответствующей изложенной в приказе вне зависимости от наличия в нем визы представителя профкома.

9.1.12. Выплату пособий по листкам временной нетрудоспособности производить в

соответствии с законодательством.

9.1.13. Совместно с фондом социального страхования производить назначение и выплаты за счет средств социального страхования:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- на рождение ребенка;
- на погребение.

9.1.14. Выдавать бесплатно работникам справки о работе, о заработной плате для решения вопросов, касающихся их прав и законных интересов.

9.1.15. Выдавать справки и оформлять документы для назначения пенсий.

9.1.16. Ежеквартально укомплектовывать аптечку первой помощи в Комплексном центре.

9.1.17. Проводить взаимные консультации с профкомом по вопросам занятости высвобождаемых работников.

9.1.18. Вести базу данных малообеспеченных работников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей и тяжелобольных, для оказания материальной и другой помощи.

9.1.19. Проводить в случае получения работником производственной травмы в трехдневный срок административное расследование с участием руководителя подразделения, профкома и составлением соответствующего акта.

9.1.20. Добиваться привлечения средств Фонда государственного социального страхования для оздоровления работников и обеспечивать их эффективное использование на санаторно-курортное лечение и льготы работникам и их семьям.

9.1.21. Устанавливать наставничество над молодым сотрудником - специалистом в возрасте до 30 лет, впервые принятым на работу в Комплексный центр, не имеющим навыков и умений выполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности, над сотрудником, переведенным на другую должность, если выполнение им новых функциональных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

9.1.22. Утверждать наставником наиболее подготовленного сотрудника, обладающего высокими профессиональными качествами, имеющего стабильные показатели в работе, способного и готового делиться своим опытом, имеющего системное представление о своих должностных обязанностях и работе структурного подразделения, обладающего коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющего стаж работы в учреждении не менее двух лет, в том числе в занимаемой должности не менее одного года.

Профком обязуется:

9.1.23. Не менее 20% профсоюзного бюджета направлять на оказание материальной помощи работникам по утвержденной профкомом смете.

9.1.24. Предусматривать частичную оплату лечения и медикаментов для работников по утвержденной смете.

9.1.25. Выделять средства профкома на чествование юбиляров по утвержденной профкомом смете.

9.2. Организация отдыха работников

Руководитель обязуется:

9.2.1. Выделять средства на физкультурно-оздоровительные мероприятия работников.

9.2.2. Предоставлять за счет внебюджетных средств по заявкам профкома авто транспорт для нужд профкома и работников бесплатно или с частичной оплатой.

10. Обеспечение деятельности профкома

10.1. Работа в качестве представителя трудового коллектива и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Комплексного центра и принимается во внимание при поощрении работников.

10.2. Стороны могут совместно принимать решение о ходатайствовании в

присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия.

Руководитель обязуется:

10.3. Предоставлять профкому для осуществления уставной деятельности профсоюза возможность пользоваться транспортом, средствами вычислительной, множительной и оргтехники по согласованию с администрацией. Оплату расходов на средства связи и другие расходы осуществляет Комплексный центр.

10.4. Не препятствовать вывешиванию профсоюзных газет и иных материалов, касающихся интересов работников, в согласованных местах.

10.5. Предоставлять выборным, не освобожденным от основной работы профсоюзным активистам для выполнения организационной работы от 8 до 16 часов в месяц с сохранением заработной платы в соответствии с Положением о профсоюзной организации. В этот лимит не включать время, используемое профсоюзными активистами на проведение организационной работы по инициативе администрации.

10.6. Перечислять членские взносы со всех видов доходов членов профсоюза, полученных в Комплексном центре, на расчетный счет профкома при наличии в бухгалтерии письменного заявления работника.

10.7. Предоставлять профкому необходимую информацию о хозяйственно-экономической деятельности и перспективах его развития.

10.8. Освобождать от основной работы, с сохранением заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, членов комиссии по разработке коллективного договора со стороны профкома на время работы в комиссии.

10.9. При невыплате заработной платы в установленном объеме признавать правомерными действия работников, проводимые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; не считать прогулом приостановление работы, проводимые при невыплате заработной платы в установленном порядке в рамках этих законов.

10.10. Содействовать профкому в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Комплексного центра.

10.11. Для избранных (делегированных) в орган профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), признаются следующие дополнительные гарантии:

- увольнение по инициативе работодателя представителя трудового коллектива Комплексного центра, не освобожденного от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы на условиях сохранения среднего заработка;

- члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профкомом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

10.12. Признавать право работодателя на наем работников, управление коллективом, контроль над их деятельностью, повышение их квалификации, обеспечение занятости, совершенствование системы оплаты, быта и условия труда, решение социально-экономических вопросов.

10.13. Признавать свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Комплексного центра, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

10.14. Уведомлять руководителя о сроках проведения профсоюзных собраний и конференций не менее чем за пять рабочих дней.

10.15. Согласовывать время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний и конференций с руководителем, при этом устанавливается двенадцатичасовой годовой лимит времени на проведение этих собраний, конференций в рабочее время. Удерживать профсоюзные членские взносы из заработной платы работников, являющихся членами

профсоюза, через бухгалтерию только при наличии их письменного заявления в профком.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора Комплексного центра осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

11.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.3. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.4. Работниками учреждения в лице представителя трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации Комплексного центра информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

11.5. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, несут ответственность в порядке установленном федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

11.6. По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ РФ о профсоюзах).

12. Заключительные положения

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

12.2. Вступает в силу со дня подписания.

12.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.4. Коллективный договор, сохраняет свое действие в случае изменения наименования Комплексного центра, расторжения трудового договора с руководителем Комплексного центра.

12.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Комплексного центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

12.7. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.8. При ликвидации Комплексного центра коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.9. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.10. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

12.11. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

12.12. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.13. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7(семи) дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию (ст. 50 ТК РФ).

От работодателя
Директор муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского муниципального округа»

«20» октября 2025 года

Шемякова М.С.

От работников
Представитель трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Валуйского муниципального округа»

Бардина И.Е.

«20» октября 2025 года