

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального учреждения**  
**Чебаркульского городского округа**  
**«Комплексный центр социального обслуживания**  
**населения»**  
**(КЦСОН Чебаркульского городского округа)**

**на 2020 – 2023 годы**

**От работодателя:**

Директор  
КЦСОН Чебаркульского  
городского округа

 **А.Г.Королькова**

«16»  2020 г.


г.

М.П.



**От работников:**

Представитель работников  
КЦСОН Чебаркульского  
городского округа

 **Е.А.Балухтина**

«16»  2020

**Чебаркуль**  
**2020**

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении Чебаркульского городского округа «Комплексный центр социального обслуживания населения» (далее именуемого КЦСОН) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников КЦСОН и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя работников (по согласованию с представителем работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице представителя работников – специалиста по кадрам Балухтиной Елены Анатольевны;

Работодатель в лице - директора Корольковой Алевтины Гирейовны.

Работодатель признает полномочным представителем работников КЦСОН специалиста по кадрам Балухтину Елену Анатольевну при:

- коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективного договора; разногласиях, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора;
- взаимных консультациях (переговорах) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- решении вопросов участия работников КЦСОН в управленческой деятельности;
- решении коллективных трудовых споров.

1.4. Определить основные права и обязанности работника и работодателя в соответствии со статьями 21, 22 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка КЦСОН, Кодексом профессиональной этики социального работника, действующим в КЦСОН и обязательным для соблюдения всеми сотрудниками учреждения, а также Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений

социального обслуживания, утвержденным приказом Минтруда России от 31.12.2013 г. № 792.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, его действие распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения, увольнения или переизбрания представителя работников.

1.7. При смене форм собственности КЦСОН коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке переговоров. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.13. Исключительным правом работодателя является:

- планирование, управление и контроль деятельности КЦСОН;
- прием на работу, продвижение по службе, подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

учет мнения представителя работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

проведение представителем работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение с представителем работников планов социально-экономического развития учреждения;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представитель работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации учреждения;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Представитель работников имеет право также вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, действующим законодательством и нормативными правовыми актами, Уставом КЦСОН и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр под роспись передается работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются общие, обязательные и

дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

<b>Сведения или условия трудового договора</b>	<b>Содержание трудового договора</b>
Общие сведения	Фамилия, имя, отчество сотрудника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор
	Сведения о документах, удостоверяющих личность сотрудника и работодателя – физического лица
	ИНН работодателя
	Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен такими полномочиями (устав, доверенность, приказ)
	Место и дата заключения трудового договора
Обязательные условия	Место работы.
	Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой сотруднику работы)
	Дата начала работы. Если заключается срочный трудовой договор, то указывается срок его действия и причины, послужившие основанием для его заключения
	Условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада сотрудника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)
	Режим рабочего времени и времени отдыха, если для сотрудника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя
	Компенсация за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, если сотрудник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристики условий труда на рабочем месте
	Условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути)
	Условия труда на рабочем месте
	Условие об обязательном пенсионном (социальном, медицинском) страховании
Дополнительные условия	Об уточнении места работы (указание структурного подразделения и его местонахождения) или о рабочем месте
	Об испытании (при его наличии)
	О неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)
	Об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя

	О видах и об условиях дополнительного страхования сотрудника
	Об улучшении социально-бытовых условий сотрудника и членов его семьи
	Об уточнении прав и обязанностей сотрудника и работодателя применительно к условиям работы данного сотрудника

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым в письменной форме

Дополнительные условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.5. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника.

Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ.).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ст.77 ТК РФ.

2.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся в учреждении работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением

места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям и в порядке, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются (ст.77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие невозможности выполнять трудовые функции по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы (при наличии), а также в службу занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

- семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.12. При сокращении работодателю запрещено увольнять:

- беременных женщин;
- женщин, у которых есть дети в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет, а также других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителя или иного законного представителя ребенка, который является единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родителя или иного законного представителя ребенка, который является единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, где есть трое и более малолетних детей, при условии, что другой родитель или другой законный представитель официально не работает.

Указанные категории работников могут быть уволены по инициативе Работодателя, только в случае ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

### **III. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, прохождением подготовки и дополнительного профессионального образования и направленным в служебную командировку.**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников



(профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд КЦСОН.

3.1.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом мнения представителя работников КЦСОН.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с перспективным планом учреждения.

3.2.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, - оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, 168 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка Работникам, поступившим на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры, по образовательным программам среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, а также иные гарантии и компенсации в порядке, установленном ст.174, 176-177 ТК РФ.

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

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.2.4. Создать работникам необходимые условия для совмещения работы с получением дополнительного профессионального образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 196 ТК РФ).

3.2.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167, 168 ТК РФ).

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка КЦСОН, утвержденными работодателем по согласованию

с представителем работников КЦСОН, а также трудовыми договорами, заключенными с работниками.

4.2. В соответствии с действующим законодательством РФ в учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ) и двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Начало рабочего времени устанавливается с 8-00, окончание 17-15 (понедельник-четверг), в пятницу - окончание рабочего дня 16-00.

Для медицинской сестры (медицинского брата) устанавливается сокращенная продолжительность времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ) и двумя выходными: суббота и воскресенье.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также иным категориям работников, перечисленным в ст.92 ТК РФ.

4.3. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и Работодателем не оплачивается. Работник может использовать указанный перерыв по своему усмотрению (ст.108 ТК РФ).

Работникам также предоставляются технологические перерывы, которые работники могут использовать для короткого отдыха. Во время технологического перерыва разрешается приостановить прием посетителей, пить чай, кофе (с соблюдением правил пожарной безопасности), вести личные разговоры. Покидать территорию учреждения в личных целях допускается только по согласованию с непосредственным руководителем. Технологические перерывы входят в рабочее время и оплачиваются Работодателем.

Время предоставления и продолжительность перерыва для отдыха и питания, технологических перерывов утверждается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и может быть изменено по соглашению между Работником и Работодателем.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день или на день, установленный постановлением Правительства РФ.

4.6. В случае производственной необходимости Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий Работников в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом мнения представителя Работников.

4.7. Работники могут привлекаться к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение Работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя, с соблюдением требований трудового законодательства РФ и с учетом мнения представителя Работников.

Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законодательством.

4.8. Отдельным категориям работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с

ненормируемым рабочим днем должен устанавливаться соответствующим локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (представителя работников) (ст.101 ТК РФ).

4.9. Работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.9.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам только в случаях, установленных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

4.9.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый ежегодный отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком ежегодных отпусков, который утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков и очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год доводится до сведения всех работников под роспись. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.9.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, имеющие детей-инвалидов;
- г) работники, не достигшие совершеннолетнего возраста;
- д) работники, получившие трудовое увечье;
- е) жены военнослужащих, если отпуск мужа выпадает на летний период;
- ж) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.9.5. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого

отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются (ст. 121 ТК РФ):

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Учет и корректировку стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ведет специалист по кадрам.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае болезни (без посещения медицинского учреждения и оформления листка нетрудоспособности) – 5 календарных дней в течение года;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- для организации похорон одиноких дальних родственников – 3 календарных дня;
- родителям первоклассников – 1 сентября;
- родителям выпускников школы - 1 календарный день;
- в иных случаях – по согласованию с работодателем, сроком до 30 дней в году;

а также в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, в том числе:

- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней в течение года;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в течение года;
- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в течение года.

4.10.2. Предоставлять работникам время в течение рабочего дня путем переноса рабочего времени (изменение графика работы с учетом требований трудового законодательства) для решения личных вопросов – не более 2-х часов в месяц по предварительному согласованию без оформления дополнительного соглашения к трудовому договору.

## **V. Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников КЦСОН осуществляется на основе системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии с

действующими нормативными актами по оплате труда работников социальной сферы Челябинской области, а также Чебаркульского городского округа. Порядок и условия оплаты труда работников КЦСОН утверждены в Положении об оплате труда работников Муниципального учреждения Чебаркульского городского округа «Комплексный центр социального обслуживания населения».

Система оплаты труда работников КЦСОН включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов),
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

5.3. С учетом условий труда работникам КЦСОН устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в виде соответствующей надбавки по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Размер надбавки устанавливается Положением об оплате труда работников КЦСОН и не может быть ниже минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляющего 4 процента оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК РФ).

Если по итогам специальной оценки условий труда, которая должна проводиться не реже, чем один раз в пять лет (Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ), рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.

Работодатель по согласованию с представителем работников может установить иные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам КЦСОН в порядке и на условиях, определенном законодательством Российской Федерации.

5.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных) устанавливаются в виде надбавок, доплат, размер и срок действия которых определяются по соглашению сторон трудового договора соответствующим приказом с учетом содержания или объема дополнительной работы.

Надбавка за особые условия труда устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 24.05.2016г. №250-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2008 г. № 131-п («О положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству социальных отношений Челябинской области»).

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, не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере.

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

5.4. Работникам КЦСОН устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения в целом и отдельных категорий работников.

5.5. Размеры, порядок и условия начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников КЦСОН и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.6. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составляющих частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период. В учреждении используется форма расчетного листка программного обеспечения 1С.8.3 «Зарплата и кадры бюджетного учреждения».

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в безналичной форме, путем зачисления причитающейся заработной платы на индивидуальную банковскую карту на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении (ст. 142 ТК РФ).

5.9. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.10. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ст.155 ТК РФ) или простое (ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. Все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск. Трудовая книжка и другие документы, связанные с работой, должны быть выданы работнику в последний день работы перед уходом в отпуск.

5.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

5.13. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет КЦСОН несет руководитель учреждения.



## **VI. Охрана труда и здоровья работников**

6.1. Работодатель строит работу Учреждения на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников и обеспечение безопасных условий и охраны труда в учреждении.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований 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, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного по охране труда в порядке, установленном ст.372 ТК РФ;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

- повышенную оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- предоставление мер социальной поддержки социальным работникам: обеспечение специальной одеждой, обувью, инвентарем, компенсация проезда в общественном транспорте;

- освобождение от работы работников для прохождения диспансеризации с сохранением места работы, должности и оплаты рабочего дня в размере среднего заработка (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ, ст. 139 ТК);

- иные обязанности Работодателя в области охраны труда в соответствии с ст.212 ТК РФ.

#### 6.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

## **VII. Материальная ответственность Работников и Работодателя**

Материальная ответственность Работодателя и Работника осуществляется в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, локальными актами КЦСОН.

### **7.1. Материальная ответственность Работника:**

7.1.1. При приеме на работу с работниками, претендующими на должности, включенные в «Перечень должностей, при назначении на которые, с работниками заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности», заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности (постановление Правительства Российской Федерации от 31.12.2002г. №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной материальной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров»).

Перечень должностей, при назначении на которые с работниками заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности, является Приложением к Положению о материальной ответственности Муниципального учреждения Чебаркульского городского округа

«Комплексный центр социального обслуживания населения», утвержденному директором КЦСОН.

7.1.2. Кроме материальной ответственности, отраженной в договоре о полной индивидуальной материальной ответственности, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.3. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

7.2. Материальная ответственность Работодателя:

Работодатель обязан:

7.2.1. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, задержки заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст.234, 236 ТК РФ);

7.2.2. Возместить ущерб, причиненный имуществу работника, в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба (ст.235 ТК РФ).

7.2.3. Возместить моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон либо судом (ст.237 ТК РФ).

7.2.4. Провести проверку для установления размера причиненного ему (Работодателю) ущерба и причин его возникновения (в случае причинения ущерба конкретными работниками).

Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов (ст. 247 ТК РФ).

7.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон от возмещения ущерба.

7.4. Все спорные вопросы по возмещению ущерба, неурегулированные Работодателем и Работником, решаются в судебном порядке.

## **VIII. Возмещение вреда, причиненного здоровью Работника**

8.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

## **IX. Гарантии и обязательства работников КЦСОН в лице представителя работников**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

9.2. Представитель работников осуществляет свои полномочия в соответствии с Положением о представителе работников КЦСОН Чебаркульского городского округа.

9.3. Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласовывает их с представителем работников в случаях, установленных трудовым законодательством.

9.4. Работодатель предоставляет представителю работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Представитель работников содействует в повышении эффективности работы учреждения, укреплении трудовой дисциплины, привлечении работников, допускающих нарушение трудовой дисциплины к дисциплинарной ответственности и обязуется:

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

- совместно с двусторонней комиссией по заключению коллективного договора осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **X. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган местного самоуправления. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (2 раза в год).

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней

меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
Администрацией города Чебаркуля  
Регистрационный № 10-к от 22.12.2020  
Начальник юридического отдела  
**Селезнева Н.С.** *Н.С. Селезнева*



Пронумеровано, прошнуровано,  
скреплено печатью 22 листа(ов)  
*двадцать два*

Директор Муниципального учреждения  
Чебаркульского городского округа  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения»

*А.Г. Королькова*  
А.Г. Королькова

