**От «АДМИНИСТРАЦИИ» От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»**

**Директор Председатель профсоюзного комитета**

***ГБУ «Комплексный центр ГБУ «Комплексный центр***

***социального обслуживания социального обслуживания***

***населения г. Сельцо» населения г. Сельцо»***

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Фролова Л.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Липеева Л.В.**

**«\_16\_»\_\_\_\_09\_\_\_\_\_\_2022\_\_\_г. «\_\_16\_\_»\_\_\_\_\_09\_\_\_\_\_\_\_2022\_\_г.**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания**

**населения г. Сельцо»**

 На период с «\_16\_» \_\_\_\_09\_\_\_\_2022 г.

 по «\_\_16\_» \_\_\_\_09\_\_\_\_ 2022 г.

Утверждён на общем собрании

 работников трудового коллектива

 «\_\_16\_\_\_»\_\_\_\_\_09\_\_\_\_\_\_\_2022\_\_ года

г. Сельцо 2022 год

**1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социально-трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышения социальной защищённости работников на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.
	2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Представитель работодателя - директор Государственное бюджетное учреждения Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Сельцо» Фролова Л.И., именуемый в дальнейшем «Работодатель»

 Представитель работников - председатель профсоюзного комитета Государственное бюджетное учреждения Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения г. Сельцо» Липеева Л.В., именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет»

* 1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.
	2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
	3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.
	4. «Работодатель» признает «Профсоюзный комитет» единственным (коллегиальным) представительным органом работников организации, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.
	5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
	6. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут быть приняты следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников:
		1. Положение об оплате труда работников ГБУ КЦСОН г. Сельцо
		2. Положение о материальном стимулировании работников организации
		3. Правила внутреннего трудового распорядка
		4. Порядок расходования ГБУ КЦСОН г. Сельцо средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг и осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1. **ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**
	1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положение об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением, об улучшении условий охраны труда.
	2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников организации.
	3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения

* 1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.
	2. «Работодатель» обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников в течение 3 дней после приёма на работу.

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

* 1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок или определенный срок, но не более 5 лет.
	2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса.
	3. Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.
	4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечить условия труда в соответствии с данным коллективным договором.
	5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.
	6. Все вопросы, связанные с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюзного комитета разрешаются с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного комитета.
	7. При сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному председателю профсоюзного комитета не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, сообщение в профсоюзный комитет должно быть подано не позднее 3 месяцев до начала проведения мероприятий.
	8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261 ТК) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)

* 1. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;

- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

* 1. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
	2. 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, что приравнивается к простою по вине работодателя с соответствующей оплатой.
	3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющую работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.
	4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока в два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК).
	5. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.
	6. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером. В данном случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию, в размере не ниже трёх средних месячных заработков работника.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими категориями работников организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 статьи 77 Трудового Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода прав собственности.

**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

* 1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.
	2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю, кроме следующих категорий работников, имеющих право на сокращенное рабочее время:
		1. медицинских работников
		2. для категорий лиц, указанных в статье 92 ТК РФ
	3. В организации используются следующие режимы рабочего времени:
		1. в отношении административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
		2. в отношении сторожей, суммированный учет рабочего времени, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.
	4. Время начала работы с 8 час. 30 мин. Время окончания 17 час. 45 мин., кроме пятницы. Пятница начало работы - 8 час. 30 мин., окончания 16 час. 30 мин.
	5. При пятидневной рабочей неделе общими выходными днями работников учреждения являются суббота и воскресенье.
	6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в строгом соответствии со ст.113 ТК РФ
	7. Перерыв на обед в организации устанавливается в течение одного часа с 13 час. 00 мин. по 14 час. 00 мин.
	8. В соответствии со статьёй 115 ТК РФ всем работникам организации предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней
	9. Ежегодно до 15 ноября, предшествующего года, работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очерёдность, предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год с обеспечением законодательно установленных прав отдельных категорий работающих на пользование отпуском в удобное для них время, а также на пользование всех категорий работников не реже одного раза в три года отпуском в летнее время. График ежегодных отпусков доводится до всех работников путём вывешивания на доске объявлений.
	10. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128, 263 ТК РФ). По договорённости между работником и «Работодателем» могут предоставляться краткосрочные отпуска - до 14 календарных дней без сохранения заработной платы.
	11. **За ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 ТКРФ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам**

**Директор учреждения — 7 календарных дней**

**Заместитель директора - 7 календарных дней**

**Главный бухгалтер - 7 календарных дней**

**Бухгалтер - 5 календарных дней**

**Заведующая отделением - 5 календарных дней**

**Логопед - 5 календарных дней**

**Психолог - 5 календарных дней**

**Специалист по социальной работе - 5 календарных дней**

**Инспектор по кадрам - 5 календарных дней**

**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, 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 (ст.185.1).***

**5. ОПЛАТА ТРУДА**

* 1. В учреждении применяются единые принципы оплаты труда на основе Закона Брянской области от 29.12.2014 г. № 89-З. Минимальный размер оплаты труда работников учреждения соответствует действующему законодательству.
	2. Размеры окладов работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).
	3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению сторон в трудовом договоре или приказе «работодателя» и ограничиваются экономией по фонду заработной платы отсутствующего работника
	4. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда устанавливается повышение оплаты труда в соответствии с проведением специальной оценкой условий труда.
	5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленной статьей 153 ТК РФ.
	6. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50% тарифной ставки (должностного оклада).
	7. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится из расчета фактического отработанного времени .
		1. Заработная плата в организации выплачивается путем перечисления денежных средств в рублях на личный лицевой счет сотрудника в кредитной организации в следующие сроки :
		2. I этап - в срок до 25 числа текущего месяца
		3. II этап - в срок до 10 числа месяца следующим за отчётным.
	8. В случае задержки выплаты заработной платы по вине организации « работодатель» обязуется выплачивать денежную компенсацию в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. ***В случае задержки выплаты заработной платы не по вине Работодателя, работодатель ответственности не несет.***
	9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

**6. ОХРАНА ТРУДА**

* 1. «Работодатель» обязуется:
		1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ.
		2. При исполнении служебных обязанностей социальным работникам, занятым в государственном секторе социального обслуживания, устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- обеспечение специальной одеждой, обувью и инвентарем или выплата денежной компенсации на их приобретение один раз в год;

- обеспечение за счет сметы доходов и расходов учреждения проездными билетами на проезд в транспорте общего пользования (кроме такси) социальных работников, чья профессиональная деятельность связана с разъездами;

**- внеочередное обслуживание государственными предприятиями торговли, общественного питания, быта, связи, отделениями сбербанков и учреждениями, оказывающими юридическую помощь социальным работникам при исполнении служебных обязанностей.**

* + 1. В соответствии с Типовыми нормами, обеспечивать работников бесплатной выдачей смывающих или обеззараживающих средств один раз в месяц.
		2. **Своевременно проводить специальную оценку условий труда.**
		3. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.
		4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
		5. Проводить за счет собственных средств периодические медицинские осмотры.
		6. Производить расследования и учёт несчастных случаев в организации.
	1. «Работник» обязуется:

6.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.2.3. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности.

6.2.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и принимать меры по обеспечению его сохранности и снижению неэффективных затрат.

6.2.5. Соблюдать этические нормы и требования профессиональной этики установленные в учреждении.

6.2.6. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.7. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации,угрожающей жизни и здоровью людей.

6.2.8. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

* 1. В целях сотрудничества по охране труда работодателей и работников в организации на паритетной основе создается комиссии по охране труда.
	2. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.
	3. Проводить обучение сотрудников по оказанию первой помощи пострадавшим.
1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**
	1. «Работодатель» обязуется:
		1. Оплачивать расходы по служебным командировкам в соответствии с нормативно-правовыми документами субъекта федерации и локальными документами учреждения.
	2. «Работодатель» содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования. Компенсации предоставляются в порядке, определённом главой 26 ТК РФ.
	3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам ГБУ КЦСОН г. Сельцо может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников (мужа, жены, матери, отца, детей), на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- к юбилейным датам (женщине — 45,50,55 лет и т. д.; мужчине — 60 лет)

- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы — и иных случаях, установленных действующим законодательством.

**8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока стороны договора принимают решение о продлении его действия на срок не более трех лет, либо заключают новый договор.
	2. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока.
	3. По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
	4. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен «работодателем» до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания. Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
	5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (до декабря текущего года) отчитываются о выполнение коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор .

Председатель профсоюзного комитета, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах и бесплатно получает её; при необходимости требует от администрации проведение экспертизы или приглашение экспертов, оплачиваемых администрацией, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

* 1. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
	2. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**ПОДПИСИ СТОРОН:**

От «работодателя» От «работников»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Фролова Л.И. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Липеева Л.В.

**РАСЧЁТ ЗАТРАТ**

**На приобретение средств по охране труда на 2022-2025 г.**

**ГБУ Комплексный центр социального обслуживания**

**населения г. Сельцо**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Выплата денежной компенсации на приобретение специальной одежды, обуви и инвентаря | чел. | 10 х 2918= 29 180,00 | 29,18 |
| Обеспечение проездными билетами на проезд общего пользования (кроме такси) социальных работников, чья профессиональная деятельность связана с разъездами | чел. | 1 х 12 х 25 х 12 = 3600,00 |  3,6 |
| ИТОГО |  | 32780,00 | 32,78 |

Директор Л.И. Фролова

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения г.Сельцо»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Единица учёта | Кол- во | Стоимость выполнения мероприятий (тыс. руб.) | Срок выполнения мероприятий | Ответственный за выполнение |
| 1 | Выплата денежной компенсации на приобретение специальной одежды, обуви и инвентаря | Чел. | 10 | 29,18 | Декабрь | Мичурина М.А.Будыкина Н.А. |
| 2 | Обеспечение проездными билетами на проезд общего пользования (кроме такси) социальных работников, чья профессиональная деятельность связана с разъездами | Чел. | 1 | 3,6 | Декабрь | Мичурина М.А. |

Директор Л.И. Фролова