

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Краевого государственного автономного
учреждения социального обслуживания
«Приморский центр социального
обслуживания населения»*

на 2022 – 2024 годы

**Принят на общем собрании
трудового коллектива**

«23» декабря 2021 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в краевом государственном автономном учреждении социального обслуживания «Приморский центр социального обслуживания населения» (далее - КГАУСО «ПЦСОН») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора КГАУСО «ПЦСОН» **Кузьминой Марии Сергеевны** и работники, интересы которых представляет, выбранный открытым голосованием работников, представитель в лице **Ханиной Елены Владимировны**.

1.2. Юридический адрес КГАУСО «ПЦСОН»: **Российская Федерация, 690033, г. Владивосток, ул. Иртышская, 8.**

1.3. Предмет Договора.

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

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Контроль за исполнением условий настоящего Договора осуществляют работодатель и представитель работников, которые один раз в год отчитываются на собрании коллектива работников о выполнении условий Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. Все приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны настоящего Договора обязуются строить свои отношения на основе взаимного уважения, доверия, делового сотрудничества, в осуществлении совместных целей и решения спорных вопросов.

2.2. В случае возникновения коллективного трудового спора (неурегулированных разногласий) по поводу выполнения условий настоящего Договора, стороны руководствуются в своих действиях Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством РФ.

2.3. Основные права и обязанности работника.

2.3.1. Работник имеет право на:

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- ✓ рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- ✓ своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, качеством выполненной работы;
- ✓ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- ✓ отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ✓ профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- ✓ защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ✓ разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ✓ обязательное социальное страхование;
- ✓ предоставление специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 1), смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 4) в соответствии с установленными нормами выдачи.

2.3.2. Работник обязан:

- ✓ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- ✓ соблюдать трудовую дисциплину;
- ✓ соблюдать требования национальных стандартов РФ;
- ✓ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- ✓ соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила;
- ✓ соблюдать правила эксплуатации оборудования, приборов и вычислительной техники, с которыми он работает, а также правила техники безопасности, пожарной безопасности;
- ✓ бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- ✓ заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов учреждения;
- ✓ соблюдать профессиональную этику в процессе обслуживания получателей социальных услуг учреждения;

✓ при оказании получателям социальных услуг проявлять к ним максимальную чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение и учитывать их физическое и психологическое состояние;

✓ незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

✓ воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения.

2.4. Основные права и обязанности работодателя.

2.4.1. Работодатель имеет право:

✓ заключать, изменять, расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

✓ вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

✓ принимать локальные нормативные акты;

✓ реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

✓ поощрять работников за добросовестный и эффективный труд (объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, наградить почетной грамотой);

✓ требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

✓ за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ);

✓ привлекать работников к дисциплинарной ответственности за нарушение норм и правил по охране труда;

✓ привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке за ущерб, причиненный учреждению в следующих случаях (статья 243 ТК РФ):

- когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- недостачи ценностей, вверенных работнику на основании письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.4.1. Работодатель обязан:

✓ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

✓ предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

✓ обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

✓ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

✓ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

✓ вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор;

✓ предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

✓ знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- ✓ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- ✓ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- ✓ обеспечивать работников канцтоварами (ручки, тетради, клей и т.д.);
- ✓ исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Оплата труда производится в соответствии с Законом Приморского края от 25 апреля 2013 года №188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлениями Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края», приказом департамента труда и социального развития от 22 октября 2019 года № 638 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социальной политики Приморского края», Положением об оплате труда утвержденным приказом директора КГАУСО «ПЦСОН» от 10 июня 2021 года № 50.

3.2. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.3. Заработная плата сотрудников учреждения состоит из:

✓ **оклада**

Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

✓ **компенсационных выплат:**

- за работу в сельской местности;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей);
- районный коэффициент;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока (в районах, приравненных к районам Крайнего Севера).

✓ **стимулирующих выплат:**

- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за интенсивность;
- премия по итогам работы;
- премия по итогам работы за особые достижения;
- премия по итогам работы за выполнение ответственных поручений.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени (статья 285 ТК РФ).

3.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждому трудовому договору.

3.7. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

3.8. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.8.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.8.2. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, за 1 половину - 25 числа расчетного месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

3.8.3. Расчетный листок выдается до дня выдачи заработной платы.

3.8.4. При расчете среднего заработка используются календарные месяцы.

3.8.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.8.6. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8.7. Работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов от оклада.

3.8.8. Доплата при выполнении работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ и рассчитываются от оклада за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.8.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы, или, по соглашению с работником, компенсируется дополнительными днями отдыха, в соответствии с действующим законодательством. Привлечение к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

3.8.10. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным (3 класс) и (или) опасными (4 класс) условиям труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются приказом работодателя, трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда, но не ниже минимального, установленного статьей 147 ТК РФ.

3.8.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ)

3.8.12. При определении размера надбавки за качество выполняемых работ используется индивидуальная оценка деятельности каждого работника учреждения на основании Положения об оплате труда работников КГАУСО «ПЦСОН».

3.8.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.8.14. При определении размера заработной платы за первую половину месяца учитывается фактически отработанное время работником.

3.8.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан их выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срок выплаты по день фактического расчета включительно.

3.9. Гарантии и компенсации.

3.9.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно впервые в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно – правовых форм по заочной и очно – заочной (вечерней)

формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- ✓ прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- ✓ подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- ✓ сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

3.9.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.9.3. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 статьи 81, статья 178 ТК РФ, пункт 3.7. Положения о порядке проведения аттестации работников КГАУСО «ПЦСОН»).

3.9.4. Предоставление компенсации расходов на проезд транспортом общего пользования (включая пригородные электропоезда), если профессиональная деятельность работников связана с разъездами (статья 8 Закона Приморского края «О социальном обслуживании граждан в Приморском крае» от 26 декабря 2014 года № 541-КЗ).

3.9.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой.

При командировках работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются постановлением Администрации Приморского края от 14 июня 2016 года 266-па «О возмещении расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Приморского края, работникам территориального фонда обязательного медицинского страхования Приморского края и работникам краевых государственных учреждений, подведомственных государственным органам Приморского края».

3.9.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. Для учёта присутствия (отсутствия) работника на рабочем месте и правильного заполнения табеля учёта рабочего времени работник за день до сдачи крови и ее компонентов письменно уведомляет работодателя, а работодатель издает приказ об освобождении работника от работы в связи со сдачей крови и прохождением медосмотра.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу в КГАУСО «ПЦСОН» трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

4.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня фактического допущения работника к работе.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

4.4. Работодатель знакомит вновь принятого работника на работу с приказом о приеме, где указывается наименование его должности в соответствии со штатным расписанием; условиями оплаты труда; кратким перечнем основных прав и обязанностей работника, с должностной инструкцией, с настоящим коллективным договором; правилами внутреннего трудового распорядка учреждения; и иными локальными актами учреждения под роспись.

4.5. 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 работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения:

- ✓ беременные женщины;
- ✓ женщины, имеющие детей до 3-х лет, которые либо работают, либо находятся в отпуске по уходу за ребенком;
- ✓ одинокие матери, которые воспитывают малолетних детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, или другие лица, воспитывающие данных детей без матерей;
- ✓ родитель или иной законный представитель, который является единственным кормильцем ребенка-инвалида до 18 лет;
- ✓ родитель или иной законный представитель, который является единственным кормильцем ребенка до 3 лет в семье, в которой воспитываются 3 и более малолетних детей, при условии, что второй родитель или иной законный представитель не состоит в трудовых отношениях.

5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют семейные – 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 данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

5.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

5.5. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные должности или работы, соответствующие его квалификации, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемые работы.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):

- понедельник-четверг (еженедельно):
- время работы с 8:00 до 17:00
- перерыв на обед с 12:00 до 12:45

- пятница (еженедельно, при условии отработанной полной недели) время работы с 8:00 до 15:45

6.3. Ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 101 ТК РФ устанавливается для работников, указанных в приложении № 2.

6.3. Сельская местность и местности, приравненные к районам Крайнего Севера (36 часовая рабочая неделя):

- понедельник:
- время работы с 9:00 до 18:00
- перерыв на обед с 13.00 до 14:00
- вторник – пятница:
- время работы с 9:00 до 17:00
- перерыв на обед с 13.00 до 14.00
- выходные дни: суббота, воскресенье.

6.4. Работникам, отработавшим неполную рабочую неделю, окончание рабочего дня пятницы рассчитывается индивидуально, исходя из нормы времени рабочей недели.

6.5. В предпраздничные дни рабочий день сокращается на 1 час.

6.6. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.7. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

Перерыв для отдыха и питания не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня которых составляет 4 часа и менее.

6.8. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

6.9. 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.

6.10. Работникам, чья деятельность связана с работой на компьютере, предоставляются два 10 минутных перерыва для кратковременного отдыха в 10 часов и 15 часов. Перерывы включаются в рабочее время.

6.11. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится работодателем с согласия работника.

6.12. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

6.13. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 – х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

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

6.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

6.16. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день.

6.18. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 23 ФЗ от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

6.19. Работникам за ненормированный рабочий день предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень должностей, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день - Приложение № 2.

6.20. Общая продолжительность отпуска (основного и дополнительного) определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков. Дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску той продолжительности, на которую работник имеет право.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в размере:

– 8 календарных дней за работу в Южных районах Дальнего Востока;

– 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

6.21. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.22. Очередность предоставления отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков.

6.23. Планирование отпусков на следующий год осуществляется в структурных подразделениях учреждения до 1 декабря. График отпусков утверждается работодателем не позднее 16 декабря с учетом мнения представительного органа работников. График отпусков составляется с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения.

6.24. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

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

- ✓ одинокие родители;
- ✓ женщины, имеющие трех и более детей;
- ✓ работники, получившие трудовое увечье;
- ✓ любые работники при наличии у них путевок на лечение.

6.27. Нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.28. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

6.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска.

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

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

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

- ✓ работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 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;
- ✓ в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.32. В соответствии со статьей 263 ТК РФ:

- ✓ работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- ✓ работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- ✓ одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

✓ отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, возможно предоставление ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 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 год не допускается.

6.33. По уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется дополнительный краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ✓ для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- ✓ для проводов детей в армию – 1 день;
- ✓ в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- ✓ при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 день.

Уважительными причинами также считаются:

- семейные обстоятельства;
- тяжелое состояние здоровья близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, родного брата или сестры) или опекуна;
- пожар или другое бедствие, постигшее семью или близкого родственника сотрудника;
- каникулы ребенка, карантин в детском учреждении, проводы ребенка в летний лагерь;
- сдача экзаменов при получении второго высшего образования.

6.34. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается

6.35. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1 Работодатель обязан обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 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 (Приложение № 1), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

7.2. Для обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах и сохранения здоровья работников на рабочем месте работодатель ежегодно разрабатывает План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков и реализует мероприятия Программы «Нулевого травматизма» на 2021-2023 годы утвержденной приказом директора КГАУСО «ПЦСОН» от 25 декабря 2020 года № 124.

8. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ.

8.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками (их полномочными представителями) и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, работодатель и работники (их полномочные представители) решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по данному спору работодатель признает право работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов работников в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования трудового коллектива о выявленных нарушениях условий коллективного договора сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.3. Работодатель обязуется не рассматривать участие работников в забастовке, организованной в случаях, если примирительные процедуры не привели

к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения индивидуального трудового договора, а также не применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной и иной ответственности.

9. ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ/СПИДА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Рекомендацией Международной организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) определены основные принципы реализации программ по ВИЧ/СПИДу на рабочих местах:

- не следует допускать никакой дискриминации в отношении работников, особенно лиц, ищущих работу, и претендентов на рабочие места, на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных или принадлежности к регионам мира или группам населения, которые считаются в большей степени подверженными риску стать ВИЧ-инфицированными или более уязвимыми к ВИЧ-инфекции;

- работникам, их семьям и иждивенцам должна быть обеспечена неприкосновенность их частной жизни, включая конфиденциальность информации в отношении ВИЧ/СПИДа, в частности, их собственного статуса ВИЧ-инфицированных;

- от работников не следует требовать проходить анализ на ВИЧ или сообщать информацию об их ВИЧ-статусе.

Для реализации указанных принципов работодателю:

- включить вопрос по профилактике ВИЧ в программу вводного инструктажа по охране труда;

- при проведении вводного инструктажа по охране труда использовать обучающий модуль для информирования работающего населения по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ;

- разработать памятку по профилактике ВИЧ-инфекции. Ознакомить с данной памяткой всех работников учреждения;

- не допускать никакой дискриминации в отношении работников, претендентов на рабочие места на основе их статуса ВИЧ-инфицированных;
- не допускать требования обязательной проверки на ВИЧ при устройстве на работу и во время трудовой деятельности.

Совету трудового коллектива:

- проводить разъяснительную работу по профилактике ВИЧ/СПИДа, недопущению дискриминации ВИЧ-инфицированных, порядку и местах прохождения обследований.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор, в течение срока его действия, принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.4. Стороны виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

10.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 1 января 2022 года.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 – х лет.

Представитель работников -

Ведущий аудитор

 Е.В. Ханина
«23» декабря 2021 г.

Представитель работодателя -


Директор КГАУСО «ПЦСОН»

 М.С. Кузьмина
«23» декабря 2021 г.



«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников

 Е.В. Ханина

« 13 » декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГАУСО «ПЦСОН»

 М.С. Кузьмина

« 13 » декабря 2021 г.


**НОРМЫ**выдачи средств индивидуальной защиты
работникам КГАУСО «ПЦСОН»

Должность	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на человека на 1 год
Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт. 6 пар 1 шт.
Заведующий хозяйством	Халат Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
Уборщик территории	Перчатки хлопчатобумажные	6 пар
Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар 6 пар
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные	1 шт. 12 пар. дежурные дежурные до износа
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар

Приложение № 2
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»


Представитель работников

 Е.В. Ханина

«23» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГАУ СО «ПЦСОН»

 М.С. Кузьмина

«23» декабря 2021 г.




ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников по которым может быть установлен
ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессии должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Директор	В соответствии с трудовым договором
2.	Первый заместитель директора	3 календарных дня
3.	Заместитель директора	3 календарных дня
4.	Заведующий филиалом	3 календарных дня
5.	Главный бухгалтер	3 календарных дня
6.	Начальник отдела по работе с территориями	3 календарных дня
7.	Начальник отдела организационной и кадровой работы	3 календарных дня

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников

 Е.В. Ханина

«23» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГАУСО «ПЦСОН»

 М.С. Кузьмина

«25» декабря 2021 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий (должностей) КГАУСО «ПЦСОН»

для прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

№ п/п	Профессия (должность)	Профессиональная вредность	Шифр	Периодичность осмотров
1	Водитель автомобиля	Управление наземными транспортными средствами: - категории "В"	Приложение 1: - п. 18.1.	1 раз в 2 года
2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока	Приложение 1: - п. 9.	1 раз в 2 года

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников

 Е.В. Ханина

«23» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГАУСО «ПЦСОН»

 М.С. Кузьмина

«23» декабря 2021 г.

**НОРМЫ**выдачи работникам КГАУСО «ПЦСОН»
сmyвающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование работ	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Стационарные рабочие места			
1	Директор	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	Работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким сmyвающим веществом
2	Первый заместитель директора		
3	Заместитель директора		
4	Экономист 1 категории		
5	Экономист по договорной и претензионной работе 1 категории		
6	Главный бухгалтер		
7	Заместитель главного бухгалтера		
8	Бухгалтер 1 категории		
9	Начальник отдела		
10	Ведущий юрисконсульт		
11	Ведущий аудитор		
12	Специалист по гражданской обороне		
13	Специалист по охране труда		
14	Системный администратор		
15	Специалист по персоналу		
16	Документовед		
17	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению		
18	Уборщик служебных помещений		
19	Уборщик территории		
20	Водитель автомобиля		
21	Водитель автомобиля (мобильные бригады)		
22	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования		
23	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		

24	Грузчик		
25	Сторож (вахтер)		
26	Аналитик 1 категории		
27	Специалист по социальной работе		
28	Оператор контактного центра		
29	Заведующий филиалом		
30	Заведующий отделением		
31	Специалист по социальной работе (признание)		
32	Психолог 1 категории		
33	Психолог 2 категории		
34	Психолог		
35	Специалист по социальной работе (срочная помощь)		
36	Парикмахер		
Нестационарные рабочие места			
36	Социальный работник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
37	Социальный работник (услуги патронажа)		
38	Социальный работник (участковый)		