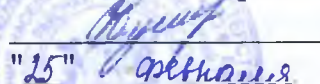


Представитель работодателя:
руководитель бюджетного
учреждения Омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения
Колосовского района"

 Ю.А. Сухов
"25" февраля 2022г.



Представитель работников:
Представитель трудового
коллектива бюджетного
учреждения Омской области
"Комплексный центр
социального обслуживания
населения Колосовского района"

 М.Н. Проценко
"25" февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2025 годы

Принят: на собрании
трудового коллектива
"18" февраля 2022 г.

Межрайонное управление Министерства труда и социального развития Омской области № 3 Колосовский отдел
Коллективный договор зарегистрирован
25.02.2022 г. № 5-ЖК
Подпись 

I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения Колосовского района" (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице руководителя учреждения – Сухова Юрия Алексеевича

Работники в лице представителя трудового коллектива учреждения (далее – представитель трудового коллектива) – Проценко Марины Николаевны.

2. 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.

II. Оплата труда, гарантии, компенсации в сфере оплаты труда

3. В области оплаты труда стороны договорились:

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

3.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: 11 и 26 числа каждого месяца. Перечислять заработную плату на лицевой счет в кредитной организации, указанный работником в заявлении. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

3.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представителя трудового коллектива работников.

3.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором, Положением об оплате труда учреждения.

3.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда производить доплаты в размере не менее 4 процентов оклада,

установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере не менее 20 процентов оклада за работу в нормальных условиях.

3.9. Устанавливать отдельным работникам надбавки к окладам за классность согласно Положению о порядке присвоения классности водителям (Приложение № 2).

3.10. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

4. Гарантии и компенсации.

4.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду к месту командирования, из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, по найму жилого помещения (кроме случаев предоставления бесплатного жилого помещения), дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя).

Возмещение указанных расходов производится в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда учреждения, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Омской области от 25 апреля 2018 года № 109-п "О реализации отдельных положений Закона Омской области "О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Омской области".

4.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс).

III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении

трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца (а в случае, если одно из указанных решений может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) в письменной форме сообщает об этом:

- представителю трудового коллектива;
- в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

6. При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ:

- проработавшим в Учреждении свыше 5 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;
- семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодателем предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет внебюджетных средств учреждения.

8. За работниками, высвобожденными из учреждения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора в случае создания новых рабочих мест и появления вакансий в учреждении при условии соответствия квалификационным требованиям.

9. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите высвобождаемых из учреждения работников, а также оказывать содействие в повышении квалификации, переобучении и приобретении других профессий.

IV. Рабочее время и время отдыха

5

10. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Устанавливается 36 часовая рабочая неделя для женщин в сельской местности в соответствии с подпунктом 2 абзаца первой статьи Трудового Кодекса Российской Федерации 263.1 "Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности".

11. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

12. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

13. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13:00 до 14:00 (согласно Приложению 1 к настоящему Договору).

14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, устанавливается согласно приложению № 3, к настоящему Договору.

15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

16. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

V. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

17. Работодатель и представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членам их семей.

18. Работникам организации, руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться материальная помощь в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжёлым заболеванием, а также необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения работника организации, руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера или членов их семьи, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников, регистрацией брака, рождением ребёнка и в иных подобных случаях. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях принимается руководителем организации в отношении работников организации, заместителей руководителя организации и главного бухгалтера, Заместителем Председателя

Правительства Омской области, Министром труда и социального развития Омской области – в отношении руководителя организации.

19. В связи с прохождением первого (второго) этапа вакцинации от коронавирусной инфекции COVID-19 работнику учреждения по его письменному заявлению предоставить один дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в день вакцинации или на следующий день после вакцинации.

Работники, воспользовавшиеся указанной мерой и прошедшие вакцинацию, в срок не позднее трех рабочих дней предоставляют в учреждение документы медицинской организации, подтверждающие прохождение ими вакцинации в день, указанный в заявлении.

Раздел VI. Мотивация работников

20. Стороны обязуются:

20.1. Содействовать в организации и проведении тренингов и коррекционной работы по преодолению и профилактике синдрома эмоционального выгорания.

20.2. Награждать работников наградами учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам.

20.3. Заносить работников на Доску почета "Лучший по профессии".

20.4. Организовывать среди работников конкурсы профессионального мастерства, проводить торжественные вечера, мероприятия.

20.5. Развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных работников на рабочих местах в соответствии с Положением о наставничестве.

20.6. Обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в учреждении. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни.

20.7. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в учреждении и проводить среди работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

20.8. Обеспечивать проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах по тем должностям и профессиям, где это целесообразно по медико-социальным показаниям и технологически реализуемо.

20.9. Поощрять самообразование работников и создавать для этого условия.

Раздел VII. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива

21. В целях обеспечения деятельности представителя трудового коллектива работодатель обязуется:

22. Безвозмездно предоставить представителю трудового коллектива оборудование и помещение;

23. Предоставлять представителю трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации;

24. Предоставлять в установленном законодательством порядке представителю трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора;

25. Принимать решения с учетом мнения представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, при:

- временном (на срок до шести месяцев) введении или отмене ранее срока режима неполного рабочего времени;

- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями 2, 3 статьи 99 Трудового кодекса; в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частями 2 – 4 статьи 113 Трудового кодекса. В то же время, если в нерабочие праздничные дни предполагается осуществлять работы, указанные в части 6 указанной статьи, учитывать мнение представителя трудового коллектива не требуется;

- утверждении графика отпусков, формы расчетного листка;

- введении предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, настоящим Договором, соглашениями мер при угрозе массовых увольнений работников;

- принятии локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение соответствующего представителя трудового коллектива предусмотрена Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями.

Раздел VIII. Заключительные положения

26. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

27. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду.

28. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета учреждения, в том числе за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

29. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представитель трудового коллектива работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

30. Итоги выполнения настоящего Договора за год ежегодно подводятся

8.

на общем собрании работников. С отчетом об итогах выполнения условий настоящего Договора выступают представители сторон, подписавшие договор. Информацию о подведении итогов выполнения настоящего Договора стороны направляют в Колосовский отдел Межрайонного Управления Министерства труда и социального развития Омской области № 3.

Тронушеротано и
прешито 34 (трид-
цать четоре шета)

Духотегител
со ид. Сурод

