

**Смоленское областное государственное  
бюджетное учреждение**

**«Гагаринский комплексный центр  
социального обслуживания населения»**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**СОГБУ «Гагаринский комплексный центр  
социального обслуживания населения»  
на 2022-2024 г.г.**

Принят 29.12.2021 г.

Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2024 г.

г.Гагарин  
2021 год

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Гагаринский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее по тексту — СОГБУ «Гагаринский КЦСОН», Учреждение) Лыховского Виктора Павловича и работниками организации в лице председателя совета трудового коллектива Сасимович Алины Ивановны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на выполнение требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно-согласованных интересов.

### **1.3. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

1.3.1. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об оплате труда и его охране, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.3.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде или иные локальные нормативные акты.

### **1.4. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

### **1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА.**

1.5.1. Должностные лица учреждения признают право уполномоченного трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

#### **1.5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- создать условия для эффективной деятельности учреждения;
- обеспечить безопасные условия труда, воздействовать на мероприятия, направленные на снижение вредных факторов производства, на здоровье работников Учреждения, улучшение условий труда и производственного быта;
- обеспечить исправными средствами производства, создать условия роста производительности труда, повышения квалификации работников Учреждения, развития их творческой инициативы;

- создать условия для профессионального роста работников, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся, организацию отдыха и досуга;
- обеспечить рассмотрение просьб, заявлений и предложений работников Учреждения с ответами на них в устной или письменной форме (по просьбе заявителя) в семидневный срок;
- учитывать мнение уполномоченного трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива учреждения.

### 1.5.3. РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей, а также распоряжения администрации Учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный, в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда, должностные инструкции;
- соблюдать в процессе трудовой деятельности положениям Кодекса этики и служебного поведения работников СОГБУ «Гагаринский КЦСОН»;
- работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты, содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, бережно относиться к материальным ценностям;
- создать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

### 1.5.4. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОБЯЗУЕТСЯ:

- соблюдать интересы рабочих и служащих в области использования их труда и социального развития;
- содействовать в разрешении конфликтов, возникших между администрацией и работниками;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, тарифных соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры, организации и преобразованием, а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно работодателем совместно с председателем совета трудового коллектива.

2.2. Работодатель обязуется, не позднее чем за два месяца до предполагаемого сокращения численности или штата работников, а в случае предполагаемого массового сокращения численности или штата работников — за три месяца, предоставлять председателю совета трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.3. Увольнение по инициативе администрации всех работников производить учитывая мнение председателя совета трудового коллектива.

2.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют лица, кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- предпенсионного возраста, за три года до пенсии;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- матери-одиночки;
- матери, имеющие троих и более детей.

## **2.5. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

2.5.1. Содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение. Обучать, по необходимости, в городах Смоленск, Гагарин.

## **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю, 36 часов в неделю для работников, работающих в сельской местности.

3.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется режимом работы учреждения (Приложение №5).

3.4. Допускается привлечение работников, с их письменного согласия к производству работ, вызванных необходимостью обслуживания населения за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни, в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

3.5. Время, отработанное сверхурочно, по желанию работника, компенсировать предоставлением временем отдыха, пропорционально отработанному времени.

3.6. Учет рабочего времени производится по году.

3.7. Водителям СОГБУ «Гагаринский КЦСОН» установить суммарный учет рабочего времени нормальной продолжительности рабочей недели 40 часов. Учетный период — месяц.

3.8. Работодатель имеет право эпизодически привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, если работник работает на условии ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК,РФ). В учреждении установлен ненормированный рабочий день для следующих категорий работников: директор, заместитель директора, главный бухгалтер.

## **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять очередные отпуска, не менее 28 календарных дней, согласно графика, утвержденного администрацией и председателем совета трудового коллектива (Приложение №1).

4.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется между работником и работодателем, по письменному заявлению работника по уважительным причинам, по основаниям, предусмотренным ст.128 ТК РФ.

4.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 2).

4.4. 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: работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней.

## **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ.**

### **ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

5.1. Стороны признают, что безопасные, здоровые условия труда являются неперенным условием трудовой деятельности работников.

5.2. Работодатель обязуется производить специальную оценку условий труда, в сроки и в порядке, предусмотренном законодательством РФ .

5.3. Работодатель и председатель совета трудового коллектива согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушений установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечение работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровья) работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с председателем совета трудового коллектива и официального предварительного уведомления руководителя работ о принятом решении.

При соблюдении этих условий, за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника. В течение времени приостановки работы по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

За нарушение норм и правил охраны труда виновные должностные лица и отдельные работники несут административную, дисциплинарную, материальную ответственности.

5.4. Работодатель обеспечивает работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами не ниже установленных норм в соответствии с условиями труда (Приложение №3).

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемых ему инструмента, приспособлений и средств индивидуальной и коллективно защиты в соответствии с законодательством.

5.4. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве создает специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

#### **Условия и охрана труда женщин.**

5.5. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию с председателем совета трудового коллектива, использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 14 дней – в период, когда позволяют производственные условия.

5.6. Предоставлять отпуск до двух месяцев без сохранения заработной платы накануне отпуска по беременности и родам по желанию женщин.

### **6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.**

6.1. Работодатель и председатель совета трудового коллектива исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

### **7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИВНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

7.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 № 856 «Об утверждении Примерного

положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», областным законом от 30.10.2009 № 100-з «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Указом Президента РФ от 07.05.2010 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики», Положением о системе оплаты труда работников СОГБУ «Гагаринский КЦСОН».

7.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам в размере не более 50% должностного оклада заменяемого работника.

7.3. Производится доплата за увеличение объема выполняемых работ, расширение зон обслуживания в размере не более 50% должностного оклада.

7.4. Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

7.5. Заработная плата выплачивается 08-го и 23-го числа каждого месяца.

При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным - заработная плата выплачивается накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается в день аванса или в день заработной платы (за три дня до отпуска).

В случае задержки заработной платы по вине организации более чем на 15 дней, работодатель обязуется индексировать задержанные суммы в размере не менее ставки рефинансирования банка.

7.6. Оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни (если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени работника), работу в ночное время (за исключением случаев приема на работу исключительно для работы в ночное время) производится сверх минимального размера оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

7.7. Работодатель осуществляет компенсацию расходов работников на транспорт в следующем порядке путем организации бесплатной перевозки до места работы и обратно всех работников, занятых в вечернюю и ночную смены.

## **8. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. Работодатель обязуется, в случае экономии фонда заработной платы, расходовать средства согласно действующему положению о системе оплаты труда в СОГБУ «Гагаринский КЦСОН», разработанному администрацией и согласованному с уполномоченным трудовым коллективом:

- выплачивать эту сумму в виде материальной помощи;
- предоставлять материальную помощь при погребении умерших работников, а также их близких родственников;
- осуществлять премирование работников, достигших 50 лет и 55 лет - для женщин, 50 лет и 60 лет - для мужчин;

- осуществлять премирование работников награжденных грамотами Департамента Смоленской области по социальному развитию и грамотами Администрации Смоленской области.

### 9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

9.1. При приеме на работу обязательный медицинский осмотр производится за счет работодателя.

9.2. Производится оказание материальной помощи в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, членам семьи умершего или погибшего при несчастном случае работника, а также на лечение, реабилитацию в случае длительной болезни или сложных операций, исходя из финансовой возможности, сверх установленных законодательством.

### 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, и вступает в силу с 01 января 2022 года.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.3. В случае нарушения работодателем условий коллективного договора, председатель совета трудового коллектива вправе направить работодателю представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается им в недельный срок. В случае отказа работодателя устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок, председатель совета трудового коллектива, в соответствии со ст. 40 ТК РФ «Коллективные договоры и соглашения», имеет право обратиться в суд для привлечения лиц, представляющих работодателя, виновных в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору либо потребовать от работодателя применения к этим лицам дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников на общем собрании работников.

10.5. Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.8. Коллективный договор сохраняет силу и в случае смены работодателя.

10.9. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Директор СОГБУ  
«Гагаринский КЦСОН»



Председатель совета  
трудоуого коллектива

  
А.И.Сасимович  
«29» 12 20 21 г.