

Представитель работодателя – директор
ГБУ «ЦСПСД г. Арзамас»

(подпись)



"01" августа 2022 г.

(печать)

Представитель работников – председатель
трудового коллектива ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»

(подпись)

Серпова Т.Б.

(инициалы, фамилия)

"01" августа 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Центр социальной помощи семье и детям
города Арзамаса»
(ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»)

Срок действия: с 01.08.2022 г. до 01.08.2025 г.

Дата: 01.09.2022 № 964/21-КД
Руководитель учреждения
Руководитель трудового коллектива
А. М. Серпова

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации: Государственное бюджетное учреждение «Центр социальной помощи семье и детям города Арзамаса» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - Государственное бюджетное учреждение «Центр социальной помощи семье и детям города Арзамаса» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя –директора ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса» Вагановой Галины Владимировны.

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представительного органа работников (Совет трудового коллектива) –председателя трудового коллектива ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса» Серповой Татьяны Борисовны.

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.2. 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.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.3.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса».

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

1.4.1. 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 обстоятельств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Общие обязательства работодателя и Совета трудового коллектива

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

1.5.2. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на

принципах уважения и сотрудничества, обязуются решать возникшие разногласия путем переговоров на законодательной основе. Работодатель в месячный срок рассматривает представления Совета трудового коллектива о нарушениях условий коллективного договора.

1.5.3.Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение Совета трудового коллектива при разработке и принятии локальных нормативно-правовых актов.

Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- обеспечивать соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, а так же обеспечивать полное, своевременное и качественное выполнение работниками трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности и качества оказания услуг, повышению качества выполняемых работ, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, сохранять коммерческую и профессиональную тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников.

1.5.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией.

Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возможно только с письменного согласия работника (ч.1 ст.60.2 ТК РФ).

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1.В области оплаты труда стороны договорились:

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

2.1.2. Заработная плата выплачивается 1 и 15 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в кредитном учреждении, а при отсутствии расчетного счета – непосредственно на руки в кассе учреждения.

2.1.3. В соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» (со всеми

изменениями и дополнениями) система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного Приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее- Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного Приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее- Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- Минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- мнения Совета трудового коллектива.

2.1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ставки заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором Учреждения в соответствии с требованиями Постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.7. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.8. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

2.1.9. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» и Положением ГБУ «Центр социальной помощи семье и детям г. Арзамаса» о выплатах компенсационного характера, утвержденным Приказом директора от «09» февраля 2018 г. № 86, работникам Учреждения устанавливаются:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к окладу (должностному окладу) (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

Список работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается приказом директора учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.1.10. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области» и Положением о выплатах стимулирующего характера ГБУ «Центр социальной помощи семье и детям г. Арзамаса», утвержденным Приказом директора от «09» февраля 2018 г. № 86 в целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе за классность водителям автомобиля;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.11. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы.

2.1.12. 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 представительного органа работников учреждения (Совета трудового коллектива) (ст. 372 ТК РФ).

2.1.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Трудовым кодексом

Российской Федерации и Коллективным договором учреждения.

2.1.14. Руководитель Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением о материальной помощи работникам учреждения, утвержденным директором Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива работников Учреждения.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах установленных действующим законодательством.

2.3.2. 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 (ст. 173 - 177 ТК РФ).

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются совместно с Советом трудового коллектива.

3.2. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости представляется не менее, чем за три месяца.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ,

преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (или правопреемник учреждения) обязаны принять меры по их трудоустройству. (За исключением увольнения по п.п. 1, 5 –8, 10-11 ст. 81 ТК РФ).

3.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.8. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.9. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованного юридического лица.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность рабочей недели для всех работников, за исключением должностей работников, указанных в пункте 4.2. коллективного договора составляет 40 часов в неделю с двумя выходными днями.

4.2. Стороны договорились, что в учреждении устанавливается сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92 ТК РФ), а также на основании ст.333, 350 ТК РФ для педагогических и медицинских работников по следующим должностям:

- социальные педагоги -36 часов в неделю;
- педагоги-психологи - 36 часов в неделю;
- воспитатели - 36 часов в неделю;
- инструкторы по труду -36 часов в неделю;
- старшая медсестра – 39 часов в неделю;
- врачи – 36 часов в неделю;
- методисты- 36 часов в неделю.

4.3. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего дня сокращается на один час для всех сотрудников.

4.4. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом

Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. В учреждении для следующих должностей работников устанавливается ненормированный рабочий день: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделением.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по приказу директора учреждения в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации:

Должность	Количество дней дополнительного отпуска
Директор	5
Заместитель директора	5
Главный бухгалтер	5
Заведующие отделением	3

4.6. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.7. В соответствии со ст.107 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждении установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.8. Общими выходными днями считать: суббота, воскресенье.

4.9. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.10. Нерабочими праздничными днями в учреждении считаются нерабочие праздничные дни, установленные ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Совета трудового коллектива) организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

4.12. Стороны обязуются утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для всех работников и работодателя (ст. 123 ТК РФ).

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

4.13. 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, лицам, предусмотренным ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется обеспечить в учреждении выполнение требований законодательства по охране труда на каждом рабочем месте в учреждении. Соглашение по охране труда прилагается к коллективному договору (Приложение № 1).

5.2. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиму труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.3. Работодатель обязуется обеспечить работников необходимыми служебными и бытовыми помещениями в соответствии с действующим законодательством; на каждом рабочем месте безопасными условиями труда, соответствующими требованиям нормативных правовых актов.

5.4. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

5.5. Организовывать обучение и проверку знаний в соответствии с действующим законодательством в области охраны труда.

5.6. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования в учреждении.

5.7. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда .

5.8. Реализовывать в рамках работы с персоналом информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

5.9. Обеспечить реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности и обучение работников мерам пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности».

5.10. Контроль за точным соблюдением условий безопасности труда возлагается на Работодателя.

5.11. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

5.12. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.2. Работодатель обязуется, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, создавать необходимые условия для прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы и сохранения заработка в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

7.2. При реорганизации учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения оформляются в письменном виде дополнительным соглашением, либо изменениями в коллективный договор и являются его неотъемлемой частью.

7.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.

7.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

7.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований к труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины вплоть до увольнения по

соответствующим основаниям.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

7.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Работодатель и Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

7.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

7.9. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Директор ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»

Г.В. Ваганова _____

«__» _____ 20__ г.

Председатель Совета трудового коллектива

Т.Б.Серпова _____

«__» _____ 20__ г.

**Соглашение по охране труда
между работодателем ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса» и сотрудниками Учреждения на
2022-2025 г.**

№	Мероприятия	Затраты , тыс. руб.	Срок исполнения	Ответствен ные
1.	Специальная оценка условий труда	40	2022-2025	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г., Специалист по охране труда
2.	Контроль за соблюдением мер пожарной безопасности в учреждении (проведение инструктажа, содержание первичных средств пожаротушения в исправном состоянии, проведение тренировочных занятий по эвакуации, согласно Правилам противопожарного режима № 390 от 25.04.2012г.)	25	Ежемесячно	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г.
3.	Проведение анализа причин производственного травматизма и профилактика заболеваемости, и разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профилактики заболеваний.	-	2 раза в год	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г.
4.	Информирование работников о состоянии условий труда на рабочем месте.	-	2 раза в год	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г.
5.	Проведение вводного инструктажа по охране труда и инструктажа на рабочем месте.	-	По мере необходимос ти	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г.
6.	Оказание методической помощи в организации обучения по охране труда.	-	По мере необходимос ти	Заведующие отделениями ГБУ «ЦСПСД

				г.Арзамаса»
7.	Участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев в учреждении.	-	По мере необходимости	Заведующие отделениями ГБУ «ЦСПСД г.Арзамаса»
8.	Рассмотрение жалоб работников по вопросам охраны труда и подготовка предложений работодателю по устранению выявленных недостатков, подготовка предложений работодателю по устранению выявленных недостатков, подготовка ответов заявителю.	-	По мере необходимости.	Председатель Совета трудового коллектива Серпова Т.Б., Специалист по охране
9.	Обеспечение контроля за техническим состоянием транспортных средств, согласно законодательства Российской Федерации	60	в течение года	Шамаев Н.Н. Гусева В.Г.
10.	Прохождение технического осмотра транспортных средств, согласно графику ГИБДД;	5	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г.
11.	Организация и контроль состояния здоровья водителей	5	1 раз в 2 года	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г.
12.	Обеспечение профессиональной надёжности водителей: - 20-ти часовые курсы водителей автобусов - проведение инструктажей с водителями.	3,5	1 раз в год ежедневно	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г.
13.	Обеспечение сотрудников учреждения, согласно списка, утверждённого работодателем: -средствами индивидуальной защиты,	50	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г.

	-смывающими и обезвреживающими средствами с занесением в карточку выдачи СИЗ), на основании Приказа министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №1122н от 17.10.2010	5	ежемесячно	Кладовщик Дмитриева Л.В.
14.	Обеспечение порядка прохождения медицинских обследований (предварительных и периодических) работников учреждения, согласно действующему законодательству.	300	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г. Старшая медсестра
15.	Не допущение отказа при приёме на работу и увольнения с работы ВИЧ-инфицированных граждан.	-	В течение года	Инспектор по кадрам Адякина Т.В.
16.	Сохранение конфиденциальности о наличии у сотрудника ВИЧ-инфекции, согласно ст.17 гл. 3 ФЗ – 38 от 30.03.1995г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».	-	В течение года	Старшая медсестра
17.	Контроль за соблюдением законодательных и правовых актов и других нормативных документов по охране труда всеми работниками учреждения.	-	В течение года	Юрисконсул ьт Адякина Т.В.

Директор ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»

Ваганова Г.В.

« ___ » _____ 2022г.

Председатель Совета трудового коллектива

Серпова Т.Б

« ___ » _____ 2022 г.

	СИЗ), на основании Приказа министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №1122н от 17.10.2010			
14.	Обеспечение порядка прохождения медицинских обследований (предварительных и периодических) работников учреждения, согласно действующему законодательству.	300	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ Гусева В.Г. Старшая медсестра
15.	Не допущение отказа при приеме на работу и увольнения с работы ВИЧ-инфицированных граждан.	-	В течение года	Инспектор по кадрам Адякина Т.В.
16.	Сохранение конфиденциальности о наличии у сотрудника ВИЧ-инфекции, согласно ст.17 гл. 3 ФЗ – 38 от 30.03.1995г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».	-	В течение года	Старшая медсестра
17.	Контроль за соблюдением законодательных и правовых актов и других нормативных документов по охране труда всеми работниками учреждения.	-	В течение года	Юрисконсульт Адякина Т.В.

Директор ГБУ «Центр социальной помощи семье и детям «Арзамас»
Ваганова Г.В.

«01» августа 2022 г.

Председатель Совета трудового коллектива
Сернова Т.Б.

«01» августа 2022 г.

Представитель работодателя-
директор ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»

Ваганова Г.В.

«29»



04.10.22
Представитель работников-
председатель трудового коллектива
ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»
Серпова Т.Б.

«29» 09

(подпись)

20 22 г.

**Дополнительное соглашение о внесении
изменений и дополнений
в Коллективный договор
Государственного бюджетного учреждения
«Центр социальной помощи семье и детям
города Арзамаса»
(ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»)**

Регистрационный номер 961/22-КД от 01.09.2022 г.

25 10 22 1081/Н-Рс
с рекомендацией
Удобрением управление
Серпов А.И. Серпов

Изменения и дополнения в Коллективный договор ГБУ «Центр социальной помощи семье и детям города Арзамаса»

1. Пункт 2.1.2. раздела 2 «Оплата и нормирование труда, гарантии компенсации» коллективного договора изложить в следующей редакции:

2.1.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается 1 и 16 числа месяца, путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на его банковский счет. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2. Дополнить пункт 2.2.1. раздела 2 «Оплата и нормирование труда, гарантии компенсации» коллективного договора абзацем следующего содержания:

«О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца».

3. Дополнить пункт 2.1.9. раздела 2 «Оплата и нормирование труда, гарантии компенсации» коллективного договора абзацем следующего содержания:

«Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, которые устанавливаются в размере 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы для работников, имеющих право на установление указанной выплаты на основании Рекомендуемого перечня должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждаемого министерством социальной политики Нижегородской области.

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам организаций социального обслуживания устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Пункт 2.2.2. раздела 2 «Оплата и нормирование труда, гарантии компенсации» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест»

5. Дополнить раздел 2 «Оплата и нормирование труда, гарантии компенсации» коллективного договора пунктом 2.4. следующего содержания:

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

6. Абзац второй пункта 3.2. раздела 3 «Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с пунктом 4.4. Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2023 гг. от 09.01.2018 г.

7. Пункт 3.4. раздела 3 «Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«3.4 Стороны договорились, что помимо лиц указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:
- одинокие родители (попечители) воспитывающие детей в возрасте от 14 до 18 лет

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.»

8. Пункт 3.5. раздела 3 «Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в

установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).»

9. Дополнить раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора пунктом 4.15 следующего содержания:

«4.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения составляет 28 календарных дней»

10. Пункт 5.1. раздела 5 «Охрана труда» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязуется обеспечить в учреждении безопасные условия труда в соответствии со ст.261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. Соглашение по охране труда прилагается к коллективному договору (Приложение № 1).»

11. Дополнить раздел 5 «Охрана труда» коллективного договора пунктом 5.13. следующего содержания:

«5.13. При прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции COVID - 19 работник освобождается от работы в течение 2 дней с даты указанной вакцинации, с сохранением заработной платы»

12. Дополнить коллективный договор ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса» Приложением №2 Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Директор ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»

Ваганова Г.В.

«28» 09



Председатель Совета трудового коллектива

Серпова Т.Б.

«28» 09

20 22 г.

Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

1. Кладовщик
2. Повар
3. Старшая медицинская сестра
4. Мойщик посуды
5. Уборщик служебных помещений

Порядок выдачи, нормы выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ), а так же смывающихся и (или) обезвреживающих средств работникам учреждения регламентируется действующим законодательством Российской Федерации.

Директор ГБУ «ЦСПСД г. Арзамаса»

Ваганова Г.В.

«28» 09



Председатель Совета трудового коллектива

Серпова Т.Б.

«28» 09

20 09 2022 г.