

Председатель

Первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения Центр социального
обслуживания населения профсоюза
работников госучреждений
и общественного обслуживания РФ

Дзало Т.А. Дзало
«13» марта 2025 г.

Директор

Муниципального бюджетного
учреждения Центр социального
обслуживания населения

Ряшина О.М. Ряшина
«13» марта 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(муниципального бюджетного учреждения
Центр социального обслуживания населения)
на 2025-2027 годы

Кемеровская область
пгт. Тяжинский
2025г.

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении Центр социального обслуживания населения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники предприятия в лице Председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения Дзалбо Т.А. и директора учреждения Ряшиной О.М., именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения.

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

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами. Ранее принятые локальные нормативные документы (распоряжения, приказы, положения, правила и т.п), противоречащие настоящему Коллективному договору, считаются недействительными.

1.6. Работодатель обязуется знакомить с настоящим коллективным договором всех вновь принимаемых на работу сотрудников.

1.7 При заключении настоящего коллективного договора соблюдены следующие основные принципы:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль выполнения принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение

коллективного договора по их вине.

2. Основные права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ о труде;
- 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, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением, в предусмотренных законодательством о труде и коллективным договором, формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством о труде;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством;
- на безопасные условия труда в соответствии со специальной оценки по условиям труда ;
- иные права, предусмотренные законодательством о труде РФ.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- не вступать в личные имущественные, товарно-денежные отношения с гражданами из числа получателей социальных услуг;
- Работник несёт и иные обязанности, предусмотренные законодательством о труде РФ.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- проводить специальную оценку труда ;

- 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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля по его выполнению;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Трудовой договор: заключение, изменение, расторжение, обеспечение занятости

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора

должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.4. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором, Административными регламентами, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения.

3.6. Содержание трудового договора, основные (обязательные) условия, сроки, основания расторжения, изменения договора (о работе в условиях ненормированного дня, других условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определены в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3.6.1 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения и его местонахождения, и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о возмещении оплаты за обучение при увольнении работника.
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6.2. По соглашению сторон, в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, локальные нормативные акты, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Исходя из специфики учреждения, пороков воли в связи с имеющимися психическими и соматическими заболеваниями пенсионеров (получателей социальных услуг) устанавливаются ограничения на любые сделки материально-имущественного характера, интимные отношения с клиентами учреждения, на их временное пребывание в семье сотрудников на выходные дни, в отпусках и пр.

Основания для переводов на другую работу, оплату труда при таких переводах, расторжения трудового договора по инициативе работодателя, строго ограничен законодателем и определен в нормах Трудового Кодекса Российской Федерации и иных Федеральных законах

3.7. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять информацию о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости.

3.9. Выходные пособия:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

- в исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если работник обратился в этот орган в двухнедельный срок после увольнения и не был им трудоустроен;

- выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимой ему, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением

его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.Рабочее время и время отдыха

4.1.Рабочее время

4.1.1.Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

4.1.2. Продолжительность ежедневной работы определяется настоящим Коллективным договором, «Правилами внутреннего трудового распорядка», трудовым договором с работником.

4.1.3.Сокращенная продолжительность рабочего времени.

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- женщины, работающие в сельской местности - не более 36 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.1.4.Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней:

продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.5.Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя, при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Положением «О ненормированном рабочем дне», утвержденном приказом директора, «Правилами внутреннего трудового распорядка», приказом директора, в случае изменения перечня, при возникновении необходимости по изменению условий труда.

Условия труда с ненормированным рабочим днем устанавливаются

трудовым договором, как и компенсационные выплаты за отклонение от нормальных условий труда.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области № 40 от 13.02.2006г.

4.1.6.Сверхурочная работа.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

при необходимости, выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в

условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.7. Привлечение сотрудников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится по письменному распоряжению Работодателя:

для предотвращения террористических актов, производственных аварий, катастроф, устранения последствий производственной аварии, либо стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Компенсация за работу в этом режиме производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.8. Любое отсутствие работника на рабочем месте допускается только с предварительного разрешения директора или непосредственного руководителя службы, с немедленным уведомлением директора.

4.2. Время отдыха

4.2.1. Работникам учреждения в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.

4.2.2. Выходными днями в учреждении для его работников являются суббота и воскресенье, кроме служб, работающих по сменному графику:

- Сторожа

- Истопники
- Помощник по уходу

У вышеперечисленных категорий работников скользящий график работы установленный трудовым договором.

4.2.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

За работу в праздничные дни, оплата производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4.2.4. Очередной ежегодный отпуск работника.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется трудовым договором. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый

отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. 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, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами:
 - мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
 - совместителям, одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);
 - супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
 - некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");
 - ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, указанных в Федеральном законе от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах" (пп. 17 п. 1 ст. 14, пп. 13 п. 1 ст. 15, пп. 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16);
 - гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");
 - Героям Советского Союза, Героям России, кавалерам Ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы");
 - почетным донорами России (ст. 11 Закона РФ от 09.06.1993 N 5142-1 "О

донорстве крови и ее компонентов").

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного, работодателя.

Ежегодно за 2 недели до конца года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы.

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.

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

- работающим пенсионерам по старости (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;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.3.2. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми: работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-

инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные 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 рабочий год не допускается.

4.4. Отпуск по уходу за ребенком

В соответствии с действующим законодательством, подлежащим обязательному социальному страхованию матери или отцу, опеуну, а также другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком, в период нахождения в отпуске до достижения ребенком возраста полутора лет выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка, а в период нахождения в отпуске до достижения ребенком возраста трех лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

Одному из родителей (опеуну, 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 ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность), работникам в случаях рождения ребенка;

Размер пособия зависит от страхового стажа, а не от непрерывного стажа.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

4.5. Работодатель на основании письменного заявления работника, в

соответствии со ст.116 Трудового кодекса РФ предоставляет **дополнительные отпуска с сохранением заработной платы**

- до 3 дней молодоженам и их родителям для подготовки и проведения свадебных мероприятий;
- до 3 дней по случаю смерти близких родственников для похорон и подготовки к ним.

5. Оплата труда

Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда и иными локальными правовыми актами.

5.1. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата Работников, переводится на личные банковские счета (карта Мир) Работников.

5.1.1. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ выплата заработной платы производится два раза в месяц, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата за первую половину месяца не позднее 30 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца не позднее 15 числа следующего за расчетным. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, то выплата производится в день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

5.1.2. Работнику выдается расчетный листок с реквизитами, установленными в статье 136 ТК РФ, в том числе в суммах денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат причитающихся Работнику.

5.2. Заработная плата Работников Учреждения включает в себя:

- оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные

действующим законодательством и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения.

5.2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, условия установления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

5.2.2. Отнесение занимаемых должностей руководителей, специалистов и служащих Работников к соответствующим ПКГ, размеры должностных окладов, ставок заработной платы Работников Учреждения определяются по результатам тарификации и аттестации Работников с учетом наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

5.2.3. Тарификация Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о тарификационной комиссии, утвержденной директором учреждения.

5.2.4. Изменения размеров должностных окладов, ставок заработной платы при изменении сложности выполняемых работ, квалификации и прочих условий производится решением тарификационной и аттестационной комиссии в соответствии с приказом по Учреждению.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в связи с особыми условиями труда, при наличии которых предусмотрена повышенная оплата. Делятся условия труда на две группы (статья 209 ТК РФ):

5.3.1. Первая группа: условия, связанные с наличием воздействия на организм вредных факторов производственной среды (тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда).

Порядок оплаты при выполнении этих работ предусмотрен статьей 147 ТР РФ.

5.3.2. Вторая группа: условия, связанные с особыми климатическими факторами. Оплата в этих случаях регулируется статьей 148 ТК РФ.

К компенсационным выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся выплаты по районному коэффициенту. Начисление заработной платы Работникам Учреждения производится с применением районного коэффициента в размере 1,3.

5.4. Трудовым кодексом предусмотрены и иные случаи выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К таким условиям отнесены:

5.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

5.5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные

на стимулирование Работника к повышению результативности и качества труда, повышению квалификации, поощрение за выполненную работу и др. Выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

В целях поощрения Работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;
- выплаты за интенсивность и результативность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы и разовые по иным основаниям.

5.5.2. Выплаты за интенсивность и результативность, за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы осуществляются по решению Работодателя приказом на определенный период, в соответствии с Положением об оплате труда Работников Учреждения.

5.5.3. При издании приказа о стимулирующих выплатах конкретным лицам, Работодатель руководствуется предложениями заведующих отделений и др. Поскольку приказы Работодателя отражают коллегиальное решение комиссии, роспись об ознакомлении лиц, указанных в приказе, не требуется.

5.5.4. Источником выплат стимулирующего характера являются бюджетные ассигнования областного бюджета, предусмотренные на оплату труда Работников Учреждения планами финансово-хозяйственной деятельности.

Фонд на стимулирующие выплаты определяется от размера сложившегося, на момент выплаты заработной платы за отчетный период, (месяц, квартал, год), исходя из утвержденного фонда оплаты труда, наличия финансовой возможности сложившейся по экономии фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться приказом Работодателя при наличии экономии фонда оплаты труда как ежемесячно, ежеквартально, так и по итогам работы за год.

Срок действия установленных выплат определяется за отчетный месяц, квартал, год.

Работодатель, по представлениям руководителей подразделений, приказом по Учреждению, вправе не устанавливать стимулирующие выплаты Работникам до истечения установленного срока.

5.5.5. Размер выплат стимулирующего характера изменяется до истечения установленного срока в случаях:

- наличия сложившегося фактического фонда экономии на установленный период;
- неисполнение Работниками Учреждения поручений непосредственного руководителя подразделения, Работодателя;
- изменение значения показателя для оценки критерия установления выплаты;
- сокращение объема показателей интенсивности труда, либо их полное отсутствие в определенный период либо отсутствие его высоких результатов;

- при фактическом наличии установленных показателей, но при несоответствии фактически выполненной работы установленным критериям оценки труда;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- установление факта неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей;
- внесение изменений в Положение об оплате труда Работников Учреждения.

5.5.6. Оценку эффективности работы Работников Учреждения осуществляет комиссия по установлению материального стимулирования (далее – комиссия) в составе, утвержденном Работодателем, в количестве не менее 5 человек.

5.5.7. Учет выполнения конкретных целевых показателей эффективности деятельности осуществляют непосредственные руководители Работников, ответственные за оценку выполнения целевых показателей. Результат выполнения показателей оформляется отчетом о выполнении Работником Учреждения показателей эффективности деятельности за отчетный период по форме согласно приложению № 1 к Положению о порядке и условиях применения стимулирующих, иных поощрительных и разовых выплат работникам Учреждения.

5.5.8. Комиссия, на основании отчетов о выполнении показателей эффективности деятельности Работников Учреждения, определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

5.5.9. Заседания комиссии проводятся в срок до 25 числа отчетного месяца – по вопросу установления Работникам Учреждения стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

В случае необходимости могут проводиться внеочередные заседания комиссии.

Дата очередного заседания комиссии назначается председателем комиссии. Заседание комиссии ведет председатель комиссии или его заместитель либо по поручению председателя комиссии один из членов комиссии.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов комиссии.

Решения комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании ее членов, оформляются в отчете о выполнении Работником Учреждения показателей эффективности деятельности, который подписывает председатель и члены комиссии. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

5.5.10. На основании решения, принятого комиссией, специалист отдела кадров в течение 3 рабочих дней подготавливает соответствующий проект приказа и предоставляет Работодателю на утверждение.

5.5.11. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска, пособия по временной нетрудоспособности и других случаях исчисления среднего заработка.

5.5.12. Предложения о размере единовременной или иной стимулирующей выплаты Работникам руководители подразделений представляют на комиссию.

5.5.13. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются:

- Работникам, при совершении ими дисциплинарного проступка;
- при неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей;
- в случае нарушений ПВТР.

Данные нарушения должны быть отражены в приказах по Учреждению.

5.5.14. В случае изменения либо дополнения в системе оплаты труда, появления новых условий для стимулирования Работников, отмены действующих в настоящее время, данные поправки отражаются в приказах по Учреждению и вносятся в трудовой договор Работников.

5.6. Выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливаются в следующих размерах:

- 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года;
- 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем Работникам Учреждения, включая внешних совместителей.

5.6.1. Изменение размера выплаты за непрерывный стаж работы производится приказом по Учреждению при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

5.7. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в Учреждении в размере 30% должностного оклада; абсолютный размер повышения исчисляется из оклада.

5.8. Выплата осуществляется по основной занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой, но не более 1 ставки.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, выплата за непрерывный стаж не выплачивается.

Выплата устанавливается без начисления районного коэффициента и проставляется отдельной графой в штатном расписании.

5.9. Для установления стимулирующих выплат работники учреждения распределяются на две категории:

5.9.1. «Работники, имеющие право на получение стимулирующих выплат из средств, поступающих от оплаты за предоставленные социальные и дополнительные услуги» (Далее по тексту – 1 категория): социальные работники отделений социального обслуживания на дому; культорганизатор, специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог) , от услуг, предоставленных в отделении дневного пребывания, специалист по социальной работе иные работники, закрепленные приказом директора Центра (на финансовый год).

5.9.2. «Работники, не имеющие право на получение стимулирующих выплат из средств, поступающих от оплаты за предоставленные социальные и дополнительные услуги» (далее по тексту – 2 категория): все работники Центра согласно штатному расписанию, не указанные в п. 5.9.1

5.10. Из стимулирующей части фонда оплаты труда Работникам могут выплачиваться поощрительные выплаты:

- к праздничным, профессиональным датам;
- к юбилейным датам (55 лет женщине, 60 лет мужчине);
- при награждении Работника нагрудными знаками, почетными грамотами, благодарственными письмами Министерства социальной защиты населения Кемеровской области - Кузбасса, управлением социальной защиты населения администрации Тяжинского муниципального округа.

5.11. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Охрана труда

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно – правовыми актами по охране труда обязуется:

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников;
- для всех поступающих на работу проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить периодическое обучение по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить проведение за счет работодателя предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021г. №29н с сохранением среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров;
- не допускать работников не прошедших предварительный и периодический

медицинский осмотр в установленном порядке;

- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Работник в соответствии с действующим законодательством и нормативно – правовыми актами по охране труда обязуется:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- проходить периодическое обучение по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте.

6.3. Работник имеет право:

- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- лично учувствовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве.

6.4 За нарушение работодателем или работником требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ

6.5. При несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании работодатель возмещает ущерб работнику в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является работник в возрасте до 35 лет, принятый на работу на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

7.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

7.2.1. Содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых специалистов (работников).

7.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

7.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых

специалистов (работников).

7.3. Работодатель в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

7.3.1. Активно использует институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников.

7.3.2. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы.

7.3.3. Поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

8. Гарантии. Компенсации работникам

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- запрещается необоснованный отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников, такими, как: по признакам пола, расы, национальности, состояния беременности, наличия несовершеннолетних детей и т. (при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда);
- работодатель обязан предоставить благоприятный режим, установленный законодательством работнику при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- расходы по командировкам;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. Работникам работодателем предоставляются льготы, по условиям труда и преимущества существенно улучшающим положение сотрудников.

За счет средств работодателя производится:

- оплачиваемый дополнительный день для прохождения медосмотра;

9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации регламентируются ТК РФ, ФЗ о Профсоюзах, Отраслевым Соглашением и данным Коллективным договором.

9.2. Профком через Отраслевое Соглашение и Коллективный договор представляют и защищают права и интересы Работников по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений.

9.3. Представители комитета первичной профсоюзной организации МБУЦСОН вправе беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и представленных профсоюзам прав, действующим законодательством РФ.

9.4. Представители комитета первичной профсоюзной организации МБУЦСОН осуществляет контроль за соблюдением Работодателем ТК РФ и взятых по Коллективному договору обязательств.

9.5. Работодатель безвозмездно предоставляет комитету первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

9.6. Работодатель не препятствует вступлению Работников в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации, предоставляет Профкому информацию в письменной форме по социально-трудовым вопросам.

9.7. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1% от начисленной месячной заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.8. Комитет первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными организациями, для участия в работе профсоюзной организации Учреждения, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы.

9.9.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Комитета первичной

профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, 1 час в неделю рабочего времени, для ведения профсоюзных дел, с сохранением на этот период среднего заработка. Условия освобождения от работы определяются распоряжением Работодателя.

9.11. Права и гарантии не освобожденным от основной работы членам комитета первичной профсоюзной организации регламентируются ТК РФ, ФЗ о Профсоюзах.

9.13. Комитет первичной профсоюзной организации :

- содействует реализации принятых обязательств по данному Коллективному договору, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, стабилизации и повышению эффективности его работы, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, присущими профсоюзу методами;
- совместно с областной организацией профсоюза представляет и защищает законные права и интересы Работников в переговорах с Работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, оказывает им бесплатную юридическую помощь;
- не организывает акций протеста и крайнюю ее форму – забастовку при условии полного и своевременного выполнения обязательств, включенных в Коллективный договор;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением Работникам социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, правовыми нормативными актами РФ;
- принимает меры по устранению, имеющихся недостатков в вышеназванных вопросах;
- проводит разъяснительную работу среди Работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников – членов профсоюза.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

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

10.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

10.11. Контроль выполнения Коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

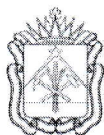
10.12. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.13. Запрещается включать в трудовые договоры (контракты) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Коллективным договором.

10.14. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.15. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность, в соответствии с законодательством РФ.

10.16. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган, по труду в течение семи, дней, со дня подписания, вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ КУЗБАССА
(МИНТРУД КУЗБАССА)**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060
тел. (3842) 53-98-33, 35-68-64
e-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru
<http://www.ufz-kemerovo.ru>

Директору МБУ ЦСОН

Ряшиной О.М.

13.03.2025 № 15-05 / 1391

на № _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ

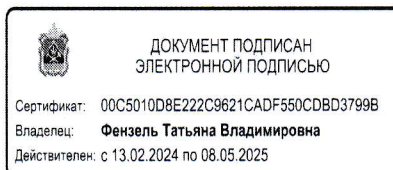
**о предоставлении Министерством труда и занятости населения Кузбасса
государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных
договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской
области-Кузбассе**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом Министерства труда и занятости населения Кузбасса от 12.04.2022 № 69, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБУ Центр социального обслуживания населения.

Коллективный договор МБУ Центр социального обслуживания населения включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области-Кузбасса **13.03.2025 № 305**.

С уважением,
заместитель министра

Зайцева М.Н.
+7(3842) 58-73-00



Т.В. Фензель

