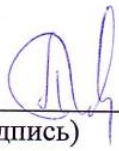


Директор Государственного  
бюджетного учреждения "Центр  
социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и  
инвалидов городского округа город  
Кулебаки"  
(наименование должности)



Е. Г. Павловская  
(инициалы, фамилия)

Председатель профсоюзной  
организации Государственного  
бюджетного учреждения "Центр  
социального обслуживания граждан  
пожилого возраста и инвалидов  
городского округа город Кулебаки"  
(наименование должности)



О. К. Железнова  
(инициалы, фамилия)



« 04 » марта 2024г.

« 04 » марта 2024г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
"Центр социального обслуживания  
граждан пожилого возраста и инвалидов  
городского округа город Кулебаки"  
на 2024-2027 годы

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата « 04 » 04 2024 г. № 352/24-КА  
С рекомендацией  
Руководитель управления  
И.О. Канюхин  
(Ф.И.О.)

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Государственное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Кулебаки» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя:

Директора Павловской Елены Геннадьевны, именуемой далее «Работодатель»  
(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя:

Председателя профсоюзной организации Железновой Ольги Константиновны, именуемой в дальнейшем «Профком»

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

1.2. 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. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области от 27.04.1999 г. № 40-3 «О социальном партнерстве», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467 "Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области" (с изменениями), Уставом учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Кулебаки» (далее – Учреждение) и его структурных подразделений.

1.7. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.9. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды и др.).

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторон на срок 3 года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течении 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

## **Раздел 2. Взаимные обязательства сторон, заключивших коллективный договор**

### Работодатель:

2.1. Соблюдает законы и иные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2. Обеспечивает создание условий для разрешения возникших разногласий по выполнению обязательств коллективного договора.

2.3. Организует труд работников учреждения и обеспечивает финансово-экономическую деятельность Центра с целью осуществления эффективной работы учреждения.

2.4. Обеспечивает работникам оплату труда, условия труда, отвечающие требованиям санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, безопасности труда, предоставление льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором.

2.5. Осуществляет обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.6. Исполнять другие обязательства, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.7. Ежеквартально информирует трудовой коллектив на собраниях:

- а) о ближайших перспективах, планах;
- б) о кадровых перемещениях, изменениях структуры управления Учреждения, условиях оплаты и организации труда;
- в) о других вопросах хозяйственной деятельности организации.

#### Профком:

2.8. Способствует успешному решению поставленных задач в сфере социально – трудовых отношений Работников и Работодателя;

2.9. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсации, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

2.10. Признает свою ответственность за достижение общих целей, сотрудничает с работодателем в их реализации.

2.11. Обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного исполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшения трудовой дисциплины.

2.12. Осуществляет ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени Работников.

2.13. Осуществляет защиту интересов работников перед работодателем и предоставляет интересы работников в судебных органах.

2.14. Проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

### Стороны договорились:

2.15. Обеспечивать поддержку Конституционного строя и соблюдение Конституции Российской Федерации, реализации федеральных, областных законов и других нормативных правовых актов.

2.16. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением режима труда и отдыха в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставлением социальных гарантий работникам.

2.17. Контролировать в учреждении соблюдение законодательства о труде, об охране труда, соглашений, данного коллективного договора и других законодательных актов.

2.18. Разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

2.19. Работодатель и профком отчитываются один раз в год о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников.

## **Раздел 3. Трудовые отношения**

3.1. Коллективный договор является основой при заключении трудовых договоров с работниками организации.

3.2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками.

3.4. Срочный трудовой договор с поступающими на работу пенсионерами заключается только по соглашению сторон (ч.2 ст.59 ТК РФ).

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими нормативными актами.

3.6. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у Работодателя.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные

надбавки, размер льгот и компенсаций, режим и продолжительность рабочего времени и др.

3.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера – не более 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. (ст. 70 ТК РФ).

3.9. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, необусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72.2 ТК РФ).

3.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

3.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.

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

3.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

##### Работодатель:

4.1. Обеспечивает работникам нормальную продолжительность рабочего времени:

- для сотрудников, работающих в городе и в р/п Гремячево, 5-ти дневную 40 часовую рабочую неделю (ст. 91 ТК РФ) с продолжительностью ежедневной работы (смены) 8 (восемь) часов, за исключением лиц, для которых

законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в частности:

а) для медицинских сестер отделения социально-медицинского обслуживания на дому в городе и р.п. Гремячево 5-ти дневную сокращенную продолжительность рабочего времени 39 часовую рабочую неделю с сохранением заработной платы (ст. 350 ТК РФ).

б) для медицинских сестер отделения социально-медицинского обслуживания на дому на селе: Мурзицы, Ломовка, Саваслейка, Теплово 5-ти дневную сокращенную продолжительность рабочего времени 36 часовую рабочую неделю с сохранением заработной платы (ст. 350 ТК РФ).

в) для специалистов по социальной работе на селе: Мурзицы, Ломовка, Саваслейка, Теплово, Велетьма, Шилокша 5-ти дневную сокращенную продолжительность рабочего времени 36 часовую рабочую неделю с сохранением заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

г) для социальных работников на селе: Мурзицы, Ломовка, Саваслейка, Теплово, Велетьма, Шилокша 5-ти дневную сокращенную продолжительность рабочего времени 36 часовую рабочую неделю с сохранением заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

г) инвалидам I-II групп, работающим по основному месту работы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, 35 часов в неделю (Статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Кулебаки», утвержденным приказом директора Учреждения от 13 ноября 2018 г. № 361.

4.2. Не допускает привлечение работников к сверхурочным работам более 4 часов для работника в течение двух дней подряд – 120 часов в год. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.99 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполное рабочее время или неделю по просьбе следующим категориям работников (ст.93 ТК РФ):

- а) беременным женщинам;
- б) родителю, имеющему ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

в) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени, продолжительностью ежегодного отпуска сохраняется как при полной рабочей смене (ст. 93 ТК РФ).

4.4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно графика, продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.6. Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в случаях, предусмотренных ст. ст. 122, 123, 260, 262.1, 262.2, 267 ТК РФ., в удобное для работника время. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен по росписи не позднее, чем за две недели до его начала.

4.7. Предоставляет дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день работникам по следующим должностям:

- директор	5 календарных дней;
- главный бухгалтер	4 календарных дней;
- заместитель директора	4 календарных дней;
- бухгалтер	3 календарных дня;
- заведующая отделением	3 календарных дня;
- заведующая хозяйством	3 календарных дня;
- специалист по кадрам	3 календарных дня;
- специалист по социальной работе	3 календарных дня;
- водитель	3 календарных дня;

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам, которым установлен ненормированный рабочий день вне зависимости от финансового положения работодателя. (ст.116, ст.119 ТК РФ).

4.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.10. 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.



4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

е) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.11. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

Профком:

4.12. Частично оплачивает за счет профсоюзных средств одно - двух дневные коллективные путевки на выходные дни.

Стороны договорились:

4.13. Проводить ежегодно спортивно-оздоровительные мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и повышения работоспособности работников Учреждения.

4.14. Проводить ежегодно культурные мероприятия, в том числе празднование профессионального праздника – День социального работника.

## **Раздел 5. Оплата труда и социальные гарантии**

Работодатель:

5.1. Определяет порядок и условия оплаты труда в соответствии с ТК РФ, постановлением правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области», Положением об оплате труда работников ГБУ "Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа город Кулебаки".

5.2. Определяет заработную плату работника исходя из:

- а) должностных окладов, ставок заработной платы;
- б) повышающих коэффициентов, применяемых к размерам минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- в) выплат компенсационного характера;
- г) выплат стимулирующего характера.

5.3. Применяет повышающий коэффициент к должностным окладам, ставке заработной платы следующим работникам Учреждения:

5.3.1. Работникам Учреждения, замещающим должности руководителей структурных подразделений, медицинских работников, специалистов и служащих, постоянно работающим на селе в должностях, для занятия которых требуется наличие среднего профессионального или высшего профессионального образования в размере 1,25.

5.3.2. В связи с присвоением категорий по итогам аттестации Работникам, замещающим должности, относящиеся к медицинскому персоналу:

а) II квалификационной категории в размере 3% должностного оклада, ставки заработной платы;

б) I квалификационной категории 7% должностного оклада, ставки заработной платы;

в) высшей квалификационной категории 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

В результате применения повышения, указанного в пунктах 5.3.1., 5.3.2. образуется новый повышенный должностной оклад, ставка заработной платы, которые учитываются при установлении повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Учреждений, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

5.4. Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производит пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Оплату труда лиц, работающих по совместительству, производит пропорционально отработанному времени.

5.6. Устанавливает следующие выплаты компенсационного характера:

5.6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производить повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производить. (ст. 147 ТК РФ)

2) 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):

а) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций устанавливать доплату с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора в следующих размерах:

- социальным и медицинским работникам отделений социально-бытового и социально-медицинского обслуживания на дому пропорционально части должностного оклада, ставки заработной платы, приходящегося на количество обслуживаемых человек

- всем остальным работникам Учреждения в размере до 80% должностного оклада, ставки заработной платы по совмещаемой профессии.

б) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам организаций социального обслуживания (Ст. 152,153 ТК РФ):

- сверхурочные работы оплачиваются за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере должностного оклада.

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3) Выплата работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливается в размере 15 % от должностного оклада, ставки заработной платы

В учреждении с учетом мнения представительного органа работников

разрабатывается локальный нормативный акт, содержащий список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты, на основании рекомендуемого перечня должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утвержденного министерством социальной политики Нижегородской области.

5.7. Устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера из Фонда оплаты труда согласно Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании оценки деятельности работников Учреждения с учетом критериев и показателей результативности работы, по каждой должности (группе должностей), утвержденных приказом руководителя Учреждения с учетом профсоюзного мнения.

5.7.1. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях в размере:

а) 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы – при стаже непрерывной работы свыше 3-х лет;

б) 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы – при стаже непрерывной работы свыше 5-ти лет.

Данная выплата устанавливается при заключении трудового договора и осуществляется ежемесячно за счет средств, предусмотренных на указанные цели фондом оплаты труда Учреждения. Размер выплаты подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

5.7.2. Выплата за качество является обязательной при условии соблюдения работником качества предоставляемых услуг.

5.7.2.1. Выплата за классность водителям автомобилей всех типов относится к выплате за качество и устанавливается в следующих размерах:

- первый класс - 25 процентов,

- второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (за исключением водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим)

5.7.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности,

трудоемкости и фактических результатов деятельности работника, учитывает участие в проведении значимых мероприятий, выполнение особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

5.7.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом их личного вклада.

5.7.5. Премияльные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными датами устанавливаются при условии выполнения показателей эффективности работы (в соответствии с Положением об оплате труда работников организации социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467).

5.7.5.1. Премияльные выплаты в связи с юбилейными датами:

а) 50 лет, 55 лет, 60 лет – 800 руб.

5.7.5.1. Премияльные выплаты в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками устанавливаются работникам Учреждения по итогам работы за отчетный квартал – на квартал, следующий за отчетным.

Праздничными датами являются даты, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Профессиональными праздниками в системе социальной защиты населения считается день социального работника. Премияльные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками размером не ограничены и определяются исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

5.8. Оказание материальной помощи из Фонда оплаты труда работникам Учреждения к отпуску с целью снижения заболеваемости и повышения работоспособности работников принимается по усмотрению руководителя в размере:

а) 1-го должностного оклада, ставки заработной платы.

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем Учреждения на основании личного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения при наличии Фонда оплаты труда.

Выплачивает заработную плату два раза в месяц:

а) за первую половину месяца 16-го числа текущего месяца;

б) за вторую половину месяца 1-го числа месяца, следующего за расчетным.

5.9.1. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, она выплачивается накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). При прекращении трудового договора заработная плата в числе прочих,

причитающихся работнику сумм выплачивается в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.9.2. Заработную плату переводит в кредитную организацию на банковский счет работника или выплачивает через кассу Учреждения. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которой 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. (ст. 136 ТК РФ).

5.9.3. 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 (ст. 133 ТК РФ).

5.9.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.9.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производит ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами) (ст.130, 134 ТК РФ).

5.9.6. Не ухудшает условия оплаты труда, определенные трудовым договором, по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.9.7. Производит введение новых или изменение действующих условий оплаты труда с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права. Предупреждать работников о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

5.9.8. Расчет заработной платы, начисляемой работникам, производить электронно в программе «1С: Предприятие – Зарплата + Кадры» с выдачей на руки работнику расчетного листа, по форме, установленной Учетной политикой по Учреждению. Расчетный лист содержит следующую информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9.9. Для расчета среднего заработка работника учитывать все выплаты, предусмотренные ст. 139 ТК РФ.

При расчете среднего заработка учитывать те выплаты, которые работник получает за выполнение им трудовой функции:

- за отработанное время по окладу, тарифным ставкам;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам:

а) за выслугу лет

б) за совмещение профессий

- премии и вознаграждения в соответствии с системой оплаты труда

5.9.10. Вести расчет среднего заработка из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, для оплаты:

- очередных отпусков: за двенадцать месяцев, предшествующих моменту выплат.

- компенсация при увольнении за неиспользованный очередной отпуск согласно ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9.11. Оплату пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам рассчитывать из суммированной оплаты за 2 предшествующих календарных года и поделенное на 730 календарных дней.

5.9.12. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

5.9.13. При отправлении работников на дистанционную (удаленную) работу денежное вознаграждение (заработную плату) выплачивать в полном объеме.

5.9.14. 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 не ниже 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.

5.10. Социальные гарантии из средств за предоставление дополнительных услуг и за предоставление услуг при осуществлении предпринимательской деятельности.

Работодатель на основании пункта 4 приказа Министерства социальной политики Нижегородской области от 20.10.2014 г. № 470 «О порядке расходования

средств, поступающих в качестве платы за социальные услуги», Порядка определения направлений расходования и распределения средств за предоставление дополнительных платных услуг при осуществлении предпринимательской деятельности, утвержденного приказом Учреждения от 17.01.2019 г. № 16 «О порядке расходования средств, поступающих в качестве платы за социальные услуги», по решению балансовой комиссии.

5.10.1. Работодатель может выделять работникам Учреждения следующие стимулирующие выплаты:

а) За участие в различных конкурсах профессионального мастерства, семинарах, способствующих повышению квалификации работников - до 1-го должностного оклада (размер выплаты зависит от сложности, значимости мероприятия, а также творчества и применения современных технологий, форм и методов труда).

б) При награждении работников грамотами, благодарственными письмами и наградами учреждения и вышестоящих ведомств - 1000 руб.

5.10.2. Может оказывать материальную помощь:

- |   |   |
|---|---|
| 1) Работникам Учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожар, наводнение)                                | 10000 руб.                                      |
| 2) Работникам Учреждения в связи с выходом на пенсию  | 2000 руб.                                       |
| 3) Работникам Учреждения за рождение ребенка  | 2000 руб.                                       |
| 4) Работникам учреждения в случае смерти близкого родственника (супруг(а), дети)                                | 8000 руб.                                       |
| 5) В случае смерти работника Учреждения (его семье)   | 10000 руб.                                      |
| 6) Работникам хозрасчетного отделения Учреждения с целью снижения заболеваемости и повышения работоспособности; | до 1-го размера среднемесячной заработной платы |
| 7) Работникам Учреждения на лечение заболевания, которое вызвало в семье трудную жизненную ситуацию;            | до 5000 руб.                                    |

5.10.3. Может выделять денежные средства на мероприятия для работников Учреждения:

а) в связи с профессиональными праздниками, памятным событиями, а также на проведение спортивных и оздоровительных мероприятий - до 15000 руб.

б) денежные средства на мероприятия для работников Учреждения выделяются в соответствии со сметой расходов и на основании приказа руководителя Учреждения.



## 5.11. Другие социальные гарантии

### Работодатель:

5.11.1. Устанавливает следующие размеры возмещения командировочных расходов:

- расходы по проезду – в соответствии со стоимостью билета;
- расходы по найму жилого помещения по фактическим расходам, подтвержденным документально, но не более 6000 рублей в сутки;
- суточные – 150 рублей в сутки за каждый день нахождения в командировке без предоставления документов или согласно предъявленных документов, но не более 1000 рублей.

5.11.2. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск:

- а) одному из родителей (опекунов) имеющих детей, обучающихся в начальных классах 1 сентября -1 день;
- б) работнику в связи со смертью близких родственников:
  - супруг (супруга), дети - 3 дня;
  - мать, отец - 3 дня;
  - собственная свадьба – 3 дня.

5.11.3. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- до 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;
- до 60 календарных дней в году работающим инвалидам;
- до 14 календарных дней в году работающим пенсионерам по возрасту;
- до 14 календарных дней в году работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- до 14 календарных дней в году одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Также отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными Федеральными законами (ст. 128 ТК РФ)

5.11.4. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ст.264 ТК РФ).

5.11.5. Работникам Учреждения, сдавшим кровь и ее компоненты, предоставляется день отдыха в день сдачи крови и дополнительный день отдыха. Дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодно оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.11.6. Обеспечивает за счет средств Учреждения переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации работников Центра с оплатой труда, согласно, действующего законодательства.

5.11.7. Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях.

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации для других категорий граждан, совмещающих работу с образованием в случаях, предусмотренных ст. 173,174,175,176,177 ТК РФ.

5.11.8. Оплачивает работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения, в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно 1 раз в учебном году.

5.11.9. Обеспечивает работников, чья профессиональная деятельность связана с разъездами, проездными документами либо предоставляет им денежное возмещение затрат на проезд на общественном транспорте (кроме такси) или денежное возмещение затрат за использование личного автотранспорта в порядке, определяемом Правительством Нижегородской области.

5.11.10. Предоставляет возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения работникам учреждения, проживающих в сельской местности или рабочих поселках.

5.11.11. Обеспечивает социальных и медицинских работников, занятых предоставлением социальных услуг на дому и социальных работников отделения срочной социальной помощи удостоверениями установленного образца на внеочередное обслуживание медицинскими организациями, находящимися в ведении Нижегородской области.

Профком:

5.11.12. Профсоюзный комитет учреждения выделяет денежные средства работникам:

- 1) на приобретение ценных подарков:

-к юбилею (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 и т.д.)	1000 руб.
-в связи с уходом работника Центра на пенсию	2000 руб.
-в связи с бракосочетанием	2000 руб.
-в связи с рождением ребенка у работника Центра	2000 руб.
2) на посещение работников Центра, находящихся на лечении	500 руб.

в стационаре

3) на оперативное лечение работников	1500 руб.
3) в связи со смертью супругов, детей у работников	2500 руб.
4) в связи со смертью родителей работников	1000 руб.

Стороны договорились:

5.11.13. При объективной необходимости сокращения численности или штата сотрудников на основе консультации с Профкомом разработать меры по снижению ее негативных последствий и обеспечить реализацию следующих мероприятий:

1) Помимо случаев, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на остановление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- работникам, имеющих статус одинокой (ого)родителя либо вдовы (вдовца), имеющих на иждивении несовершеннолетних детей либо детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей или детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, проработавшим в организации более 10 лет;
- работникам, которым осталось до пенсии не более 2-х лет.

5.11.14. Применять следующие виды награждения и поощрения работников

Учреждения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой или благодарственным письмом;
- предоставление к награждению вышестоящими ведомственными наградами».

## **Раздел 6. Социальное страхование**

Работодатель:

6.1. Перечисляет в Социальный Фонд России:

- страховые взносы в размере, определенном законодательством Российской Федерации с заработной платы работников.
- взносы на травматизм с заработной платы работников.

6.2. Для организации отдыха детей работников оказывает содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря.

## Раздел 7. Охрана труда. Медицинское обслуживание

### Работодатель:

7.1. Обеспечивает на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов.

7.2. Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.3. Проводит вводные, первичные, повторные и внеплановые инструктажи в порядке и в сроки, определенные законодательством Российской Федерации.

7.4. Обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.5. Организовывает в установленные сроки проведение обязательного медицинского осмотра всех работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 января 2021г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ».

7.6. Обеспечивает наличие в Учреждении аптечки для оказания первой помощи и поддерживает ее комплектность.

7.7. Способствует формированию у работников Учреждения культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространения наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников Учреждения.

7.8. Выдавать своевременно и бесплатно социальным работникам отделений социально-медицинского и социально-бытового обслуживания на дому, медицинским сестрам отделения социально-медицинского обслуживания на дому специальную одежду, другие средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами по перечню профессий и должностей на основании статьи 10 Закона Нижегородской области от 5 ноября 2014 г. N 146-З "О социальном обслуживании граждан в Нижегородской области" (с изменениями и дополнениями от 03.03.2021 г.) (приложение № 1)

7.9. Соблюдает требования пожарной безопасности, а также выполняет предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности, проводит инструктажи по пожарной безопасности, противопожарную пропаганду, обучает своих работников мерам пожарной безопасности (ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»);

7.10. Гарантирует проведение мероприятий по оценке профессиональных рисков

Работник:

7.11. Выполняет требования законодательства по охране труда, правил или инструкции по охране труда.

7.12. Немедленно извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а также о неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

7.13. Проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

## **Раздел 8. Обеспечение деятельности профкома**

Работодатель:

8.1. Признает, в соответствии с решением собрания трудового коллектива организации, Профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников организации.

8.2. Предоставляет по предварительной заявке профсоюзному комитету транспорт для проведения общественных мероприятий, в случае необходимости и возможности.

8.3. Сохраняет заработную плату членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, при их участии в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференции, работе выборных органов, а также при краткосрочной профсоюзной учебе.

8.4. Разрешает в рабочее время проведение собраний членов профсоюза, но не ранее чем за час до окончания рабочей смены.

8.5. На основании личных заявлений работников - членов профсоюза отчисляет профсоюзные взносы из заработной платы в размере 1%.

8.6. Председателю профкома за общественную работу предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 2 календарных дня.

Профком:

8.6. Не реже, чем 1 раз в год отчитывается перед членами профсоюза о расходовании взносов.

## Раздел 9. Заключительные положения

### Стороны договорились:

9.1. В течение срока действия настоящего Коллективного договора в него могут вносить изменения и дополнения совместным решением директора и профкома, и оформляться в виде приложения к настоящему договору.

Сбор предложений к Коллективному договору осуществляется в течение срока действия настоящего договора и доводится до сведения трудового коллектива.

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

9.3. Для подготовки изменений, дополнений или проекта Коллективного договора создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает споры, выявляет социально-профессиональные интересы трудящихся, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

9.4. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица профкома, и лица, входящие в их руководящие органы, за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Работодатель направляет настоящий коллективный договор для прохождения уведомительной регистрации в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области.

9.7. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Утверждено

Директор Государственного  
бюджетного учреждения "Центр  
социального обслуживания граждан  
пожилого возраста и инвалидов  
городского округа город Кулебаки"

Согласовано

Председатель профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ Е. Г. Павловская

\_\_\_\_\_ О. К. Железнова

Перечень и нормы


выдачи специальной одежды, инвентаря, обезвреживающих средств  
предоставляемые бесплатно работникам Государственного бюджетного  
учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и  
инвалидов городского округа город Кулебаки»

№ п/ п	Наименование должности	Наименование	Единица измерени я	Норма на человека	Срок использования
1.	Медицинские сёстры отделения социально- медицинского обслуживания на дому	Халат для защиты от общих загрязнений	шт.	1 раз в год	1 год
		Перчатки резиновые	шт.	По мере необходимос ти	До износа
		Одноразовые маски	шт.	По мере необходимос ти	До износа
		Бахилы	шт.	1 раз в год	До износа
		Полотенце (вафельное)	шт.	2 раза в год	1 год
		Антисептическое средство	мл.	100 мл. в год	1 год
2.	Социальные работники отделения социально- медицинского обслуживания на дому	Халат для защиты от общих загрязнений	шт.	1 раз в год	1 год
		Перчатки резиновые	шт.	По мере необходимос ти	До износа
		Одноразовые маски	шт.	По мере необходимос ти	До износа

		Бахилы	шт.	1 раз в год	До износа
		Полотенце (вафельное)	шт.	2 раза в год	1 год
		Антисептическое средство	мл.	100 мл. в год	1 год
3.	Социальные работники отделения социально- бытового обслуживания на дому	Халат для защиты от общих загрязнений	шт.	1 раз в год	1 год
		Перчатки резиновые	шт.	По мере необходимос ти	До износа
		Одноразовые маски	шт.	По мере необходимос ти	До износа
		Бахилы	шт.	1 раз в год	До износа
		Полотенце (вафельное)	шт.	2 раза в год	1 год
		Антисептическое средство	мл.	100 мл. в год	1 год



Пронумеровано, пронумеровано  
и скреплено печатью  
13 (тринадцать) листов

Руководитель  Е.Г. Павловская



