

**Представитель работодателя -**  
Директор КОГАУСО «Верхнекамский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

**Представитель работников –**  
Заведующий отделением  
социального обслуживания  
на дому № 1



*М.Н. Мельникова* /О. М. Мельникова/

М.П.

*20* *октября* 2020 г.

*Л. А. Шевелева*

/Л. А. Шевелева/

*20* *октября* 2020 г.

## Коллективный договор

Кировское областное государственное автономное учреждение  
социального обслуживания «Верхнекамский комплексный центр  
социального обслуживания населения»

на 2020- 2023 годы

Принят на общем собрании работников  
« 20» октября 2020 г.

(протокол общего собрания трудового коллектива  
№ 2 от «20» октября 2020 г.)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками и работодателем (далее – «Стороны») и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Кировском областном государственном автономном учреждении социального обслуживания «Верхнекамский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение) в соответствии со ст. ст. 40-44, 49-51 и иными положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – «ТК РФ»), другими нормативно-правовыми актами и на основе согласования взаимных интересов обеих Сторон.
- 1.2. Договор заключается между Сторонами в лице их представителей с целью определения взаимных обязательств по защите прав и интересов работников Центра.
- 1.3. Сторонами Договора являются:
  - директор **Мельникова Ольга Михайловна**, представляющая интересы КОГАУСО «Верхнекамский комплексный центр социального обслуживания населения», именуемый в дальнейшем «Работодатель»;
  - работники учреждения, интересы которых представляет трудовой коллектив, в лице заведующего отделением социального обслуживания на дому №1 **Шевелевой Людмилы Александровны**.
- 1.4. Предметом Договора является:
  - закрепление взаимных обязательств Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами;
  - реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения.
- 1.5. В соответствии со статьей 43 ТК РФ действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.
- 1.7. Стороны Договора обязуются строить свои отношения на основе взаимного уважения, доверия, делового сотрудничества в осуществлении совместных целей и решении спорных вопросов.
- 1.8. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются обеими Сторонами путем переговоров. В случае возникновения коллективного трудового спора (неурегулированных разногласий) по поводу выполнения условий настоящего Договора, Стороны руководствуются в своих действиях ТК РФ и действующим законодательством РФ.
- 1.11. В соответствии со статьей 50 ТК РФ Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания Договора обеими Сторонами направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## 2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

- 2.1. В соответствии со статьей 21 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами работники имеют следующие основные права и обязанности:

### 2.1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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, 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 включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- предоставление компенсации расходов на проезд всеми видами транспорта общего пользования (кроме такси) в городском, пригородном и внутрирайонном сообщении, если профессиональная деятельность работников связана с разъездами;
- предоставление специальной одежды, обуви и инвентаря в соответствии с перечнем и нормами выдачи в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- предоставление частичной компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в виде ежемесячной денежной выплаты специалистам, работающим, проживающим и вышедшим на пенсию в сельских населенных пунктах или поселках городского типа области;
- прохождение периодических и предварительных медицинских осмотров.

#### **2.1.2. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования национальных стандартов РФ;
- знать и соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- знать и соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила;
- знать и соблюдать правила эксплуатации оборудования, приборов и вычислительной техники, с которыми он работает, а также правила техники безопасности, пожарной безопасности;



- 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;
- заботиться об экономии ресурсов Учреждения;
- соблюдать профессиональную этику в процессе предоставления социального обслуживания клиентов Учреждения;
- обладать чувством ответственности и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности;
- не разглашать информацию, ставшую известной в связи с исполнением должностных обязанностей;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и так далее) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения.

2.2. В соответствии со статьей 22 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами Работодатель имеет следующие основные права и обязанности:

**2.2.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком или почетной грамотой);
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;
- требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения; Правил по технике безопасности, Правил по пожарной безопасности;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ).
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности за нарушение норм и правил по охране труда;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке за ущерб, причиненный Учреждению в случаях (статья 243 ТК РФ):
  - возложения на работника материальной ответственности за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
  - недостачи ценностей, вверенных работнику на основании письменного договора или полученных им по разовому документу;
  - умышленного причинения ущерба;
  - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

### **2.2.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работников канцтоварами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 3.1. При поступлении на работу в Учреждение трудовые отношения оформляются путем заключения письменного трудового договора в двух идентичных экземплярах, по одному для каждой из Сторон.
- 3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.
- 3.3. При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить работника с действующими локальными нормативными правовыми актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.
- 3.4. Трудовой договор заключается как на неопределенный, так и определенный срок (срочный трудовой договор), но не более пяти лет (статья 58 ТК РФ).
- 3.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ):
  - на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
  - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
  - для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
  - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные и другие работы);

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
  - для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
  - с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
  - в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом или иными федеральными законами.
- 3.6. Трудовой договор, неоформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.
- 3.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.
- 3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).
- 3.9. Договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества) заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.
- 3.10. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника.
- 3.11. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях:
- перемещение работника у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора;
  - в случае производственной аварии, несчастного случая на производстве и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия работников, на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;



- в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, организационного характера), на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя.
- 3.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 3.11. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
- 3.12. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 3.13. Испытания при приеме на работу не устанавливаются (статья 70 ТК РФ) для:
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
  - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
  - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;  
(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
  - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
  - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
  - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
  - иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

- 3.14. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- 4.2. Система оплаты труда работников учреждения установлена Положением об оплате труда.
- 4.3. Заработная плата сотрудников учреждения состоит из:
- **должностного оклада:**  
оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
  - **компенсационных выплат:**
    - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (выплачивается по результатам оценки условий труда);
    - за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
    - при совмещении профессий (должностей);
    - за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
    - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
    - за работу в ночное время.
  - **стимулирующих выплат:**
    - 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
    - 2) за стаж непрерывной работы в учреждении;
    - 3) за наличие квалификационной категории (классности);
    - 4) за работу в структурных подразделениях, расположенных в сельских населенных пунктах;
    - 5) персональный повышающий коэффициент к окладу;
    - 6) выплаты за качество выполняемых работ;
    - 7) за наличие ученой степени и почетного звания;
    - 8) премиальные (применяются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера);

- 9) за особые условия труда и дополнительную нагрузку.
- 4.4. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работников, сложности, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством, при условии, что работник полностью отработал за месяц норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).
- 4.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени (статья 285 ТК РФ).
- 4.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждому трудовому договору.
- 4.7. Оплата труда в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ).
- 4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере (статья 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).
- 4.9. Выплата за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.
- 4.10. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.
- 4.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.
- 4.12. В области оплаты труда Стороны договорились:
- 4.12.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
- 4.12.2. Заработную плату выплачивать наличным расчетом или путем перечисления на банковские пластиковые карты работников в следующие сроки: аванс – 28 числа, окончательный расчет – 13 числа следующего месяца.
- 4.12.3. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам до 07 числа каждого месяца.
- 4.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- 5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.3. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), за исключением работников, работающих по сменному графику и для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для (статья 92 ТК РФ):
  - работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
  - работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
  - работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.
- 5.5. Для работников, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.
- 5.6. Продолжительность рабочего времени медицинских работников учреждения составляет не более 39 часов в неделю.
- 5.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения составляет не более 36 часов в неделю.
- 5.8. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:
  - беременной женщины;
  - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
  - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.9. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (статья 99 ТК РФ):



- 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;
  - для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.
- 5.10. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени.
  - 5.11. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (с 12.00 до 13.00 часов), который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.
  - 5.12. Работникам, работающим по сменному графику, в течение смены предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 1 часа, который включается в рабочее время. Перечень должностей работников, работающих по сменному графику, содержится в Приложение № 1.
  - 5.13. Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.
  - 5.14. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
  - 5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).
  - 5.16. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.
  - 5.17. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.2 ТК РФ).
  - 5.18. Работникам учреждения за ненормированный рабочий день предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень должностей, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день содержится в Приложении № 2.
  - 5.19. Общая продолжительность отпуска (основного и дополнительного) определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков.
  - 5.20. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

- 5.21. Очередность предоставления отпуска определяется в соответствии с графиками отпусков.
- 5.22. Графики отпусков на следующий год составляются и утверждаются директором учреждения не позднее, чем за две недели до нового года. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения.
- 5.23. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.
- 5.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы (статья 122 ТК РФ):
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
  - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.
- 5.25. Нерабочие праздничные дни, установленные действующим законодательством, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.
- 5.26. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.
- 5.27. Работникам учреждения предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в связи с:
- Днем рождения самого работника – 1 календарный день. Данный отпуск предоставляется работнику только в день его рождения и не подлежит переносу на другое время. Если дата дня рождения выпадает на выходные или праздничные дни, дополнительный отпуск не предоставляется.
  - Началом учебного года сотрудникам, дети которых пошли в 1-ый класс – 1 календарный день.
  - Участием в похоронах родных и близких – 1 календарный день.
- Исключение составляют работники:
- работающие по совместительству;
  - принятые на период ежегодных основных и дополнительных, учебных, административных отпусков;
  - принятые на период больничных листов.
- 5.28. 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.
- 5.29. Работникам предоставляется право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в связи:

- с проводами на службу в армию – 2 календарных дня;
  - с бракосочетанием самого работника – 3 календарных дня;
  - с бракосочетанием детей работника – 3 календарных дня;
  - с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
  - для участия в похоронах родных и близких – 2 календарных дня.
- 5.30. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):
- работающим пенсионерам 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.
- 5.31. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по соглашению сторон:
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
  - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
  - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.
- 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 год не допускается.
- 5.31. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 ТК РФ).
- 5.32. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.
- 5.33. Работникам, являющимся супругами военнослужащих, предоставляется отпуск по их желанию одновременно с отпуском супругов-военнослужащих. При этом продолжительность отпуска может быть равной продолжительности отпуска супругов-военнослужащих. Часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76 ФЗ «О статусе военнослужащих»).



5.34. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска.

## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 6.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).
- 6.2. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы.
- 6.3. Работодатель, в соответствии со статьей 234 ТК РФ, обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в результате:
- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
  - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
  - задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.
- 6.4. 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 дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для (статьи 173 –177 ТК РФ):
- прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего



- профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
  - сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.
- 6.5. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).
- 6.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (статья 178 ТК РФ).
- 6.7. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» пункта 3 статьи 81; статья 178 ТК РФ).
- 6.8. При сокращении численности или штата работников учреждения, преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда предоставляется работникам:
- предпенсионного возраста;
  - проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
  - одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста.
- 6.9. Не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения:
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
  - одинокие матери - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет (статья 261 ТК РФ);
  - несовершеннолетние.
- 6.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

- 6.11. Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются с участием Совета трудового коллектива. В этих целях Стороны договорились:
- совместно разработать план мероприятий, направленных на восстановление платежеспособности учреждения;
  - принять меры по смягчению социальных последствий возможного массового увольнения работников (перемещение на другие рабочие места, досрочный выход на пенсию).
- 6.12. Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения информацию о финансовом положении учреждения.
- 6.13. Представителю трудового коллектива предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации учреждения на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации.
- 6.14. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.
- 6.15. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.
- 6.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 6.17. При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого учреждения в соответствии с действующим законодательством.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

- 7.1. Стороны настоящего коллективного договора договорились:
- Осуществлять через комиссию по охране труда проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором. Информировать работников о результатах указанных проверок.
  - Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссии по охране труда.
  - Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а так же иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

- Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и работников, комиссии по охране труда вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников учреждения.
- 7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:
- Выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
  - Проводить специальную оценку условий на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
  - Предоставлять работникам информацию:
    - о состоянии условий труда на рабочих местах;
    - о существующем риске повреждения здоровья;
    - о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
    - о выдаваемых средствах индивидуальной защиты;
    - о компенсациях, предусмотренных действующим законодательством.
  - Информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда.
  - Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
  - Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда по должностям, обеспечив ими всех работников.
  - Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).
  - Обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.
  - Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктажи.
- 7.3. Представитель трудового коллектива обязуется:
- Контролировать правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
  - Незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.



## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Контроль за исполнением условий настоящего коллективного договора осуществляют Работодатель и представитель трудового коллектива работников, которые один раз в год отчитываются на собрании коллектива работников о выполнении условий коллективного договора.
- 8.2. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор, в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном ТК РФ.
- 8.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.
- 8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 8.6. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.
- 8.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 8.8. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.
- 8.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.



УТВЕРЖДАЮ:

Представитель работодателя -

Директор КОГАУСО  
«Верхнекамский комплексный  
центр социального обслуживания  
населения»

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников –

Заведующий отделением  
социального обслуживания  
на дому №1



/О. М. Мельникова/

2020 г.

*Л. А. Шевелева*

/Л. А. Шевелева/

«20» октября 2020 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

категорий должностей, работающих по сменному графику с суммированным учетом рабочего времени и графику чередования рабочих и нерабочих дней

- сторож;
- санитар;
- медицинская сестра;
- вахтер;
- мойщик посуды;
- уборщик служебных помещений геронтологического отделения;
- социальный работник, осуществляющий оказание социальных услуг по уходу за гражданами пожилого возраста старше 80 лет и инвалидами первой, второй групп, нуждающимися в постоянном уходе.

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель работодателя -

Директор КОГАУСО  
«Верхнекамский комплексный  
центр социального обслуживания  
населения»



/О. М. Мельникова/

М.П.

«30» октября 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников –

Заведующий отделением  
социального обслуживания  
на дому №1

*Л. А. Шевелева*

/Л. А. Шевелева/

«30» октября 2020 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

категорий должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска

- |                                                                               |                    |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| • Директор                                                                    | 5 календарных дней |
| • Заместитель директора                                                       | 5 календарных дней |
| • Главный бухгалтер                                                           | 5 календарных дней |
| • Бухгалтер (по заработной плате)                                             | 3 календарных дня  |
| • Экономист                                                                   | 3 календарных дня  |
| • Заведующая геронтологическим отделением                                     | 5 календарных дней |
| • Заведующая отделением социального обслуживания на дому № 2 (пгт. Рудничный) | 3 календарных дня  |
| • Специалист по работе с семьей                                               | 3 календарных дня  |
| • Водитель автомобиля                                                         | 5 календарных дней |

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 22 листа  
Директор КОГАУСО «Верхнекамский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»



О.М. Мельникова

20 «апрель» 2020 г. м.п.

