

**Бюджетное учреждение социального обслуживания
Вологодской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
города Вологды и Вологодского района»
(БУ СО ВО «КЦСОН г. Вологды и Вологодского района»)**

Представитель работодателя –
Директор бюджетного учреждения
социального обслуживания
Вологодской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения города
Вологды и Вологодского района»



Петрова С.М./
«17» 02 2023 г.

Представитель работников –
Председатель Совета трудового
коллектива бюджетного
учреждения социального
обслуживания Вологодской
области «Комплексный центр
социального обслуживания
населения города Вологды и
Вологодского района»

Фомичева Е.А./
«14» 02 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 – 2026 гг.**

КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ»
М. Конева ул., д. 15, г. Вологда, 160025
ТЕЛ: 73-96-39, ФАКС: 74-28-96
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ПРОВЕДЕНА «21» 02 2023 г.
ЗА № 14

Вологда
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Вологды и Вологодского района» (далее - Учреждение), заключенный между работниками и работодателем в лице их полномочных представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (далее – Стороны).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель БУ СО ВО «КЦСОН г. Вологды и Вологодского района» в лице директора Петровой Светланы Михайловны и работники Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Фомичевой Екатерины Александровны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам установления продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, предоставления гарантий, компенсаций, льгот, вопросам занятости и высвобождения работников, их обучения и переобучения и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в КУ ВО «ЦЗН Вологодской области».

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Условия Договора не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевым, областным законодательством, законодательством органов местного самоуправления.

1.8. Работодатель и работники Учреждения обязуются выполнять условия заключенного Договора.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или

определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3. При приеме на работу работодатель знакомит работников с локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7. Работодатель содействует профессиональному росту работников, создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.8. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.9. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует сведения о трудовой деятельности работников в электронном виде.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка 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.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения Совета трудового коллектива на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в количестве 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для работников отдельных структурных подразделений работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6. Для всех категорий работников Учреждения рабочий день, предшествующий нерабочему праздничному дню, заканчивается на один час раньше.

3.7. Начало и окончание рабочего дня, время перерыва для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется с учетом обеспечения нормальной деятельности Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Для планирования очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работники Учреждения дают предложения в письменном виде по графику отпусков, которые представляются директору Учреждения заведующими отделений не позднее, чем за месяц до наступления календарного года (до 1 декабря).

В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

3.9. Работникам Учреждения, с которыми работодатель заключил трудовой договор на условиях работы с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Вологодской области от 04.04.2016 года № 320 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях области».

Перечень должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- заместитель директора по социальным вопросам;
- заместитель директора по общим вопросам;
- заведующий отделением;
- ведущий экономист;
- экономист;
- специалист по закупкам;
- специалист по кадрам;
- специалист по связям с общественностью;
- заведующий хозяйством;
- юрисконсульт;

- специалист по охране труда;
- водитель автомобиля;
- специалист по социальной работе;
- психолог;
- старший методист;
- методист;
- секретарь руководителя;
- механик.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - дополнительный отпуск) предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3.10. 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.

3.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников, в том числе:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.12. Отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть

присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4. Оплата труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 года № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)», с Уставом Учреждения, настоящим Договором и Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Вологды и Вологодского района».

Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Вологды и Вологодского района» включает в себя, в том числе:

- порядок определения размеров должностных окладов работников;
- порядок установления и определения размеров выплат компенсационного характера работникам;
- порядок установления и определения размеров выплат стимулирующего характера работникам.

4.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

-работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день

отдыха оплате не подлежит.

4.3. Заработная плата выплачивается:

-за I половину месяца - 23-го числа текущего месяца;

-за II половину месяца - 8-го числа месяца, следующего за отчетным.

Сотрудникам, принимаемым на работу с 1 по 10 число текущего месяца заработная плата выплачивается за фактически отработанное время 15 числа текущего месяца, принимаемым на работу с 11 по 15 число текущего месяца заработная плата выплачивается за фактически отработанное время 23 числа текущего месяца, принимаемым на работу с 16 по 23 число текущего месяца заработная плата выплачивается за фактически отработанное время 27 числа текущего месяца, принимаемым на работу с 24 числа текущего месяца до конца месяца заработная плата выплачивается за фактически отработанное время 8 числа месяца следующего за отчетным.

4.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.5. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Учреждению, то это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

4.6. Работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент, установленный для города Вологды. Районный коэффициент начисляется на фактический заработок работника и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5. Условия работы. Охрана и безопасность труда

5.1. Работодатель - не вправе требовать от работников Учреждения выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы и средний заработок. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работодатель вправе временно перевести его на срок до одного года на работу, не обусловленную трудовым договором с оплатой труда по временно выполняемой новой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.3. Работодатель обеспечивает работникам безопасные условия труда, с учетом финансовых возможностей внедряет современные средства технической безопасности, предупреждающие производственный травматизм; обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников. Информировует об изменениях в трудовом законодательстве.

5.4. Работодатель обеспечивает проведение вводного инструктажа со всеми вновь принятыми работниками, инструктажей работников по охране

труда и пожарной безопасности, инструктажа работников рабочих профессий по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение безопасным методам работы.

5.5. Работодатель обеспечивает работников оборудованием, инструментами, инвентарем, канцелярскими принадлежностями, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. Работодатель осуществляет контроль за работоспособным и исправным состоянием оборудования, снаряжения, принадлежностей и иных средств, необходимых для поддержания рабочего процесса, в случае необходимости своевременно проводит мероприятия по их ремонту и восстановлению.

5.6. Работодатель обеспечивает бесплатно специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с установленными нормами, профессиями и должностями.

5.8. Работодатель возмещает расходы (или приобретение месячных проездных билетов) на проезд на транспорте общего пользования (кроме такси) работникам, профессиональная деятельность которых связана со служебными поездками (специалист по социальной работе, психолог).

5.9. Работодатель обеспечивает бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, предоставляет работникам время для проведения ежегодной дополнительной диспансеризации, иммунизации, лечебно-профилактического обслуживания, содержит в Учреждении укомплектованную рабочую аптечку с необходимым набором лекарственных средств и оказания первой медицинской помощи.

5.10. При несчастном случае работодатель немедленно организует первую помощь пострадавшему, при необходимости доставляет его в учреждение здравоохранения, принимает меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц. Для расследования несчастного случая работодатель образует комиссию в составе не менее трех человек, в которую включается, в том числе, представитель Совета трудового коллектива.

5.11. Работники обязуются:

-соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и иных лиц;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.12. Работник обязан 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.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1. В случае направления работника в командировку, в том числе для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.2.2. Работодатель при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда оказывает материальную помощь:

- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением, а также ветерана, вышедшего на пенсию из данного учреждения (материальная помощь оказывается членам его семьи) - в размере 5000 рублей;

- в случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж, жена) в размере 2 000 рублей;

- в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретением дорогостоящих лекарств и др.) - в размере 2000 рублей.

Право на получение материальной помощи имеют все работники.

Выплата материальной помощи производится на основании личного заявления работника, приказа директора Учреждения и при наличии подтверждающих документов.

6.2.3. Работодатель при награждении работников Учреждения:

- государственными наградами Российской Федерации - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Губернатора области - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;

- Благодарностью Губернатора области - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;

-Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения области - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада.

7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

7.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Совета трудового коллектива.

7.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы высвобождения работников, списки сокращенных должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников Учреждения информация в КУ ВО «Центр занятости населения Вологодской области» предоставляется Работодателем не менее чем за 3 месяца.

Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается не менее 30% работников в течение 90 календарных дней.

7.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца, а в случае массового высвобождения не позднее чем за 3 месяца.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

7.4.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

7.4.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

7.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8. Заключительные положения

8.1. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся по взаимному согласию. Изменения и дополнения к настоящему договору подписываются работодателем и председателем Совета трудового коллектива и доводятся до сведения работников в двухнедельный срок.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего Договора используют примирительные процедуры.

8.4. Стороны договорились о том, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников после его подписания. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на его положениях.

8.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

Коллективный договор БУ СО ВО «КЦСОН г.
Вологды и Вологодского района»

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

— 12 — (двенадцать) листов.



Юрисконсулт

А.Н. Кобьльникова