

Представитель работодателя -
директор ГБУСО КО
«Центр социальной помощи
семье и детям»



Л.И.Балян

«15» 10 2018 г.

Представитель работников -
Председатель Совета Органа
общественной самодеятельности

В.В.Загоруля

«15» 10 2018 г.

Коллективный договор

**государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания Калининградской области
«Центр социальной помощи семье и детям»**

на 2018-2021 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Есениевская, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 023901
08.91000.91800.05458
16 октября 18
О.Д О.Н. Тайко

1. Общие положения

1.1.Настоящий Коллективный договор (далее - КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУСО КО «Центр социальной помощи семье и детям» (далее-Центр).

1.2.Сторонами КД являются работодатель - Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Калининградской области «Центр социальной помощи семье и детям» (далее – Работодатель), в лице директора Центра Балян Лианы Ильзовны, и сотрудники Центра (далее - Работники), в лице председателя Совета органа общественной самодеятельности (далее - СООС) Загорули Валентины Владимировны.

1.3.КД заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- ✓ совершенствования системы социально-трудовых отношений в Центре, способствующих стабильности в работе;
- ✓ реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4.Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения, работающих по трудовому договору.

1.5.Стороны КД в своей совместной деятельности выступают равноправными партнерами.

1.6.Предметом КД являются взаимные права и 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 другими вопросами, определенными Сторонами.

2. Производственно-экономическая деятельность

2.1.Стороны договорились и признают, что выполнение условий настоящего КД в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками Центра индивидуальных обязательств по трудовым договорам, и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы Центра, развитие его материально-технической базы.

Оказание платных услуг получателям социальных услуг является дополнительным источником экономической стабильности, гарантом сохранения рабочих мест и повышения материального благополучия каждого работающего.

2.2.В целях выполнения задач, стоящих перед Центром в рамках уставной

деятельности, **Работодатель обязуется:**

- ✓ оборудовать и оснастить рабочие места в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, требованиями охраны труда, техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности.
- ✓ предоставить возможность обучения сотрудников в профессиональных образовательных учреждениях среднего и высшего звена, курсах повышения квалификации;
- ✓ внедрять передовые технологии и формы социального обслуживания семей, имеющих несовершеннолетних детей, методы хозяйствования;
- ✓ информировать ежегодно Работников об экономическом и финансово-хозяйственном состоянии Центра;

2.3. В целях повышения качества оказываемых социальных услуг и повышения конкурентоспособности учреждения **Работники обязуются:**

- ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка в Центре;
- ✓ соблюдать дисциплину труда - основу порядка в Центре, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для эффективного производительного труда, своевременно и точно исполнять письменные и устные приказы и распоряжения администрации Центра; использовать все рабочее время для производительного труда;
- ✓ воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- ✓ соблюдать правила субординации;
- ✓ соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной и антитеррористической, антикоррупционной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться спецодеждой, спецобувью, в случаях, предусмотренных законодательством РФ, локальными нормативными актами, инструкциями;
- ✓ полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- ✓ выполнять установленные нормы по социальному обслуживанию получателей социальных услуг и в других случаях, предусмотренных трудовым договором, законодательством;
- ✓ бережно относится к имуществу Работодателя, а также к имуществу третьих лиц, в случае, когда Работодатель несет ответственность за его

- сохранность;
- ✓ незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя, а также к имуществу третьих лиц, в случае, если Работодатель несет ответственность за его сохранность;
 - ✓ работать честно и добросовестно, выполнять установленные задачи и трудовые функции, повышать производительность труда, эффективно использовать рабочее время, своевременно и тщательно повышать качество оказываемых социальных услуг;
 - ✓ систематически повышать свою квалификацию, постоянно совершенствовать формы и методы работы и организации труда;
 - ✓ содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;
 - ✓ соблюдать технологическую дисциплину;
 - ✓ беречь и укреплять собственность Центра, бережно эксплуатировать оборудование, оснащение, инструменты, предотвращать их преждевременный выход из строя, бережно и экономно расходовать электроэнергию, предотвращать бесхозяйственное использование и расхищение материальных ценностей;
 - ✓ соблюдать этику, взаимоуважение, проявлять профессионализм во взаимоотношениях с получателями социальных услуг, коллегами по работе, социальными партнерами, посетителями Центра и его структурных подразделений;
 - ✓ принимать участие в устраниении причин и условий, препятствующих нормальному исполнению должностных обязанностей и трудовых функций, в случае невозможности устранить эти причины самостоятельно, доводить об этом информацию до сведения Работодателя.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в 2х экземплярах по одному для каждой из сторон. Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Центре Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим Коллективным договором

3.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.3. Перевод работника на другую работу без согласия не допускается за исключением случаев, предусмотренных ст. 722 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. В условия трудового договора может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия об испытании оговариваются в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работнику не установлен испытательный срок. Сроки и круг лиц регулируются ст.70 Трудового Кодекса Российской Федерации. При неудовлетворительном испытательном результате работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его письменно не менее чем за три дня с указанием причин, для признания этого работника не выдержавшим испытания.

4. Рабочее время

Стороны договорились:

4.1. Режим рабочего времени в Центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

4.2. Работодатель ведет учет рабочего времени. Осуществляет контроль явки на работу и уход с работы каждого работника, работающего по трудовому договору. Осуществляет контроль явки на работу и ухода с работы. В приемной директора устанавливаются часы правильно показывающие время.

4.3. В Центре устанавливается 5-дневная рабочая неделя.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. Для инвалидов 1,2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.5. Ненормированный рабочий день устанавливается директору Министерства социальной политики Калининградской области.

4.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению директора (ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования дня отдыха.

4.8. По соглашению между работником и Работодателем может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.95 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5. Время отдыха

5.1.Выходные и праздничные дни:

- ✓ общим выходными днями в Центре являются суббота, воскресенье.
(привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни работников учреждения допускается в порядке, установленном действующим трудовым законодательством);
- ✓ нерабочими праздничными днями считаются 1- 6 и 8 января – Новогодние каникулы, 7 января - Рождество, 23 февраля – День защитников Отечества, 8 марта – Международный женский день, 1 мая - праздник Весны и Труда, 9 мая – День Победы, 12 июня – День России, 4 ноября - День народного единства. При совпадении выходного и праздничного дней выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.2.Перерыв на обед в Центре устанавливается с 13-00 до 14-00 часов.

5.3.Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы с начала трудовой деятельности (ст.122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.4.До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск может быть предоставлен (ст.122 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- ✓ женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- ✓ работникам в возрасте до 18 лет;
- ✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3х месяцев;
- ✓ совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- ✓ в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

5.5.Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.6.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком.

5.7.Работодатель ежегодно до 15 декабря текущего года утверждает график

отпусков и доводит до сведения всех работников. Работники самостоятельно вправе ознакомиться с графиком отпусков у специалиста по кадрам.

5.8.О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.9.Работодатель предоставляет работникам ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней (ст.115 Трудового Кодекса Российской Федерации). Ежегодный отпуск инвалидам составляет 30 календарных дней.

5.10.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по частям по согласованию работника с работодателем, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.11.Работодатель обязан предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работников время следующим сотрудникам:

- ✓ Женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы;
- ✓ Женщинам и одинокие мужчины, имеющие двух и более детей в возрасте 12 лет;
- ✓ Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.261 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ✓ Работнику, отозванному из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч.2 ст.125 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ✓ Одному из законных представителей для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступившего на обучение в другой местности по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования (ч.5 ст.322 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ✓ работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетны донор России» (ч.1 ст.23 федерального закона №125-ФЗ от 20.07.2012 г.);
- ✓ супругам военнослужащих отпуск предоставляется одновременно с отпуском супруга (п.11 ст.11 федерального закона от 27.05.1998 г.№ 76-ФЗ);
- ✓ работникам, подвергшимся воздействию радиации в следствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст.ст.14-16 федерального закона от 15.05.1991 г. №1244-1);
- ✓ женщинам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет;
- ✓ мужьям в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы (ст.123, 125

Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.12.Отдельным категориям работников предусматриваются дополнительные оплачиваемые отпуска в рабочих днях:

- за ненормированный рабочий день (ст.119 Трудового Кодекса Российской Федерации)
- директору (по приказу Министерства социальной политики Калининградской области).

5.13.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- а) со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- б) со свадьбой самого работника или свадьбой детей - до 5 календарных дней;
- в) работникам в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- г) работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- д) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- е) в связи с переездом на новое место жительства – до 7 календарных дней;
- ж) в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.14.Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6. Оплата труда

6.1.Оплата труда работникам Центра осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра.

6.2.Система оплаты труда работников Центра включает:

- ✓ размер оклада (должностного оклада);
- ✓ повышающий коэффициент к окладам по занимаемой должности;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

6.3.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной оплаты труда (МРОТ), установленной в Российской Федерации, и не ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной

заработной плате в Калининградской области (ч.3 ст.133 Трудового Кодекса РФ). Индивидуальная заработка плата максимальным размером не ограничивается.

6.4.Работодатель обязуется выплачивать заработную плату только в денежной форме, в валюте РФ – рубль (ст.131 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.5.Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату в сроки, установленные данным договором и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.6.Выплата заработной платы за текущий месяц производится 2 раза: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 5 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления через банк на карты работников Центра. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7.В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.8.Заработка плата конкретного работника устанавливается трудовым договором.

6.9.Заработка плата начисляется в соответствии с достигнутыми результатами труда. Каждому сотруднику ежемесячно выдается расчетный лист установленной формы по начислению заработной платы.

6.10.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.11.Работникам Центра может оказываться материальная помощь из фонда экономии заработной платы, как за счет бюджетных, так и внебюджетных средств, при наличии финансирования на эти цели. Данная выплата не является выплатой социального характера.

6.12.Материальная помощь выплачивается на основании мотивированного заявления работника в связи со смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети), уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью сотрудника, достижением пенсионного возраста, и в другие исключительных случаях с приложением соответствующих документов (например, справки о смерти близкого родственника, заявление об уходе в отпуск и т.д.).

6.13.Порядок выплаты материальной помощи предусмотрен Положением об оплате труда работников Центра.

6.14.Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места

постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату.

7. Условия работы. Охрана труда.

7.1. Центр строит свою работу в области охраны труда на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля состояния условий, охраны труда и безопасности работы в Центре. Организует работу специалиста по охране труда и пожарной безопасности.

7.3. В связи с этим

Работодатель обязуется:

- ✓ систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты) Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе;
- ✓ проводить специальную оценку условий труда каждые 5 лет и информировать работников о результатах специальной оценки условий труда;
- ✓ за счет собственных средств, бесплатно обеспечивать сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающимися и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и перечнями должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст.221 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- ✓ разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов;
- ✓ обеспечивать инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и

- электробезопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требованиям охраны труда и пожарной безопасности;
- ✓ не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, пожарной безопасности, стажировку и проверку знаний требованиям охраны труда (ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - ✓ организовывать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) в соответствии со списком контингента сотрудников (ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - ✓ участвовать на паритетных началах в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
 - ✓ разрабатывать ежегодный комплексный план (соглашения) сохранения и улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий (далее- План), предусматривать средства на выполнение мероприятий Плана.
 - ✓ предоставлять работникам, работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере и порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской 3-х сторонней комиссии по регулированию трудовых отношений.
 - ✓ производить возмещение вреда, причиненного трудовымувечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125-ФЗ, ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - ✓ создавать условия для работы уполномоченного (доверенных лиц) по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, если таковые имеются, обеспечив их правилами, инструкциями, другими

нормативными и справочными материалами (ст.370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.4.Работники Центра в области охраны труда обязуются:

- ✓ соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- ✓ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;
- ✓ проходить обязательные (предварительные – при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (освидетельствования);
- ✓ немедленно ставить в известность своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей здоровью и жизни людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст.214 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- ✓ в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми индивидуальными или коллективными средствами защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работ до устранения выявленных нарушений (ст. 379 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.5.Работники и/или Работодатели несут ответственность за нарушение требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6.При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, он не допускается к исполнению трудовых обязанностей.

7.7.Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8. Поощрения в работе

8.1. За добросовестное, эффективное выполнение трудовых обязанностей, направленное на улучшение качества предоставления социальных услуг получателям, продолжительную работу и другие достижения администрация Центра имеет право применить следующие виды поощрения (ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации):

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ выплата премии в соответствие с Положением об оплате труда работников Центра;
- ✓ награждение ценным подарком;
- ✓ награждение грамотой;

8.2. О применении поощрения издается приказ, который доводится до сведения работника и всего коллектива. Поощрения заносятся в трудовую книжку в соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 г. №69. При применении мер поощрения применяется сочетание морального и материального стимулирования труда.

8.3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие ведомственные органы к поощрению, награждению орденами, медалями, наградными знаками, почетными грамотами и к присвоению почетных званий и звания заслуженного работника по данной профессии.

9. Права и обязанности сторон коллективного договора

9.1. Работодатель имеет право:

- ✓ заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые не противоречат действующему законодательству и не ухудшают положение работников;
- ✓ вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- ✓ поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- ✓ привлекать работников к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины;
- ✓ принимать локальные нормативные акты.

9.2. Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- ✓ предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- ✓ обеспечивать работников инструментами, инвентарем, технической и методической документацией, оргтехникой и иными средствами, для обеспечения нормальных условий труда;
- ✓ вести коллективные переговоры и заключать КД в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ✓ знакомить под подпись работников Центра с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовыми функциями и обязанностями;
- ✓ обеспечить сбор, обработку и защиту персональных данных в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, локальными нормативными актами.

9.3.Работники имеют право:

- ✓ заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые связаны с предоставлением работы и обусловленных трудовым договором;
- ✓ иметь рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, технике безопасности и оплату труда в соответствии со сложностью, качеством и количеством выполняемой работы;
- ✓ получать компенсацию за вред, причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- ✓ вносить предложения работодателю по повышению качества предоставления социальных услуг, эффективности работы Центра и другие в пределах своей компетенции.

9.4.Работник обязан:

- ✓ соблюдать трудовую дисциплину;
- ✓ выполнять установленные нормы труда;
- ✓ бережно относится к имуществу работодателя, в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя (если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- ✓ незамедлительно ставить в известность работодателя во всех случаях и ситуациях, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя (если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества));
- ✓ соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Центра;
- ✓ соблюдать конфиденциальность и не разглашать персональные данные, о которых стало известно при выполнении должностных и

- профессиональных обязанностей;
- ✓ воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- ✓ соблюдать правила субординации;

10.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны КД пришли к соглашению:

10.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196 Трудового Кодекса РФ).

10.2.Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий, специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития Центра (ст.196 Трудового Кодекса РФ).

10.3.Работодатель вправе заключать ученические договоры с работниками, повышение квалификации которых требует материальных затрат (ст.198 Трудового Кодекса РФ).

10.4.Работодатель обязуется повышать квалификацию с учетом мнения (согласия) самого работника не реже одного раза в пять лет в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст.196 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.5.В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель сохраняет за работником рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, Работодатель оплачивает командировочные расходы: суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.6.Работодатель обязуется проводить аттестации работников в соответствии с Положением об аттестации работников Центра.

10.7.График прохождения работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем.

11.Социальные гарантии и льготы

11.1.Работники подлежат обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования

работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2.Сотрудникам из числа молодых специалистов, окончивших учреждения среднего или высшего профессионального образования по специальности «Специалист по социальной работе», «Социальная работа», «Психология», «Педагогика и психология» и впервые поступивших на работу в Центр в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, выплачивается премия 1 раз в год в размере и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников Центра.

11.3.Сотрудникам, имеющим детей, зачисленных в 1 класс общеобразовательной школы, предоставляется день 1 сентября с сохранением заработной платы.

11.4.Сотрудникам для прохождения ежегодной всеобщей бесплатной диспансеризации предоставляется 1 день с сохранением заработной платы на основании личного заявления и графика прохождения, определенного федеральным законодательством.

12. Заключительные положения

12.1. КД подписывается в 3х экземплярах, по одному – каждой из сторон, один экземпляр направляется в уполномоченный орган, осуществляющий уведомительную регистрацию. Каждый экземпляр имеет равную силу.

12.2.КД заключен на срок 3 года и вступает в законную силу с **19.09.2018г.** не зависимо от факта уведомительной регистрации. По истечению 3х лет срок договора может быть продлен еще на 3 года, если ни одна из сторон не заявит о необходимости принятия нового КД.

12.3.В КД по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, стороны оформляют их дополнительным соглашением, которые являются приложением к настоящему договору.

12.4.Во исполнение настоящего КД Работодатель может принимать локальные нормативные акты, которые не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и КД. Принятые локальные нормативные акты носят самостоятельный характер и не являются приложением к настоящему КД.

12.4.Стороны договорились:

- ✓ Работодатель доводит текст КД до сведения работников в течение 20 дней со дня его регистрации. Для этого он должен быть соответствующим образом оформлен и направлен в электронном варианте в структурные подразделения Центра;

- ✓ Экземпляр КД стороны «Работодатель» хранится в бухгалтерии, экземпляр стороны «Работники» - у председателя СООС.
- ✓ Работодатель знакомит вновь принимаемых работников с настоящим КД и другими локальными актами в части их касающейся в день приема на работу;
- ✓ СООС обязуется разъяснять работникам положения настоящего КД;
- ✓ Стороны обязуются доводить информацию об исполнении положений настоящего КД 1 раз в год до сведения работников. С отчетом на собрании выступают обе стороны в лице подписавших настоящий КД;
- ✓ Работодатель направляет настоящий КД на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган в течение 7 дней со дня его подписания;
- ✓ Работодатель обязуется доводить до сведения стороны «Работники» информацию в случае, если условия КД не могут быть исполнены;
- ✓ Контроль исполнения КД осуществляется Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключении и организации контроля выполнения коллективного договора ГБУСО КО «Центр социальной помощи семье и детям» на 2018-2021 годы.

Принято, подпись
записана в конференции
рекомендовано 16

посетителями
учебного центра



Банк