Представитель работников -
председатель Совета Органа
общественной самодеятельности

_____ В.В. Загоруля

«__»_____ 2024 г.

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

_____ Л.И. Балян

«__»_____ 2024 г.

Коллективный договор
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Калининградской области «Центр социальной помощи семье и детям» на 2024-2027 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный №0239.01.08.
91000.91800.10524
«30» сентября 2024 г.
Подпись Ф.И.О.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Калининградской области «Центр социальной помощи семье и детям» (далее – Центр).

1.2. Основой заключения Коллективного договора является Трудовой Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами на равноправной основе с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра, совершенствования системы социально-трудовых отношений в Центре, способствующих стабильности в работе, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Центра Балян Лианы Илязовны, (далее – Работодатель)

- работники Центра в лице их представителя - председателя Совета органа общественной самодеятельности (далее - СООС) Загоруля Валентины Владимировны (далее – Работники).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны Коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равными партнерами.

1.6. Предметом Коллективного договора являются взаимоотношения Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, 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.

1. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Стороны договорились и признают, что выполнение условий настоящего Коллективного договора 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.

Доходы от платных услуг получателям социальных услуг, грантовой деятельности, а также благотворителей является дополнительным источником экономической стабильности, дополнительным гарантом сохранения рабочих мест, повышения материального благосостояния каждого работающего в Центре.

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

Работодатель обязуется:

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

2.3. В целях повышения качества оказываемых социальных услуг, проведения индивидуальной профилактической работы и повышения конкурентоспособности учреждения **Работники обязуются**:

- полно, качественно и своевременно исполнять обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные в Центре;
- соблюдать дисциплину труда, в том числе установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для эффективного производительного труда, своевременно и точно исполнять письменные и устные приказы и распоряжения, поручения Работодателя;
- воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования, предусмотренные законодательством Российской Федерации, правилами и инструкциями по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной, антитеррористической, антикоррупционной безопасности;
- пользоваться специальной одеждой, специальной обувью, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, инструкциями;
- выполнять установленные в Центре нормы, соблюдать установленные сроки социального обслуживания получателей социальных услуг, индивидуальной профилактической работы и в других случаях, предусмотренных трудовым договором, локальными актами Центра, действующим законодательством Российской федерации;
- 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 добросовестно и честно, выполнять поставленные задачи и трудовые функции в полном объеме, повышать производительность труда, эффективно использовать рабочее время, обеспечивать 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 корпоративную этику, взаимоуважение, проявлять профессионализм во взаимоотношениях с получателями социальных услуг, коллегами по работе, социальными партнерами, посетителями Центра;
- принимать участие в устранении причин и условий, препятствующих нормальному исполнению должностных обязанностей и трудовых функций, в случае невозможности устранить эти причины самостоятельно, доводить информацию до сведения Работодателя.
- соблюдать установленную в Центре субординацию.

2. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в 2-х экземплярах по одному для каждой из сторон. Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труд работников Центра, иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.
3.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.
3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
3.3. Перевод Работника на другую работу без согласия не допускается за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.4. В условия трудового договора может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят без испытания. Сроки и круг лиц регулируются статьей 70 ТК РФ. 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.
3.4. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между Работником

и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

3.5. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

4. Рабочее время

Стороны договорились:

4.1. Режим рабочего времени в Центре определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), утвержденными Работодателем.

4.2. Работодатель ведет учет рабочего времени, осуществляет контроль явки на работу и уход с работы каждого сотрудника, работающего по трудовому договору. В помещениях Центра устанавливаются часы, правильно показывающие местное время.

4.3. В Центре устанавливается 5-дневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.4. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

4.5. Ненормированный рабочий день устанавливается директору Центра Министерством социальной политики Калининградской области.

4.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и на основании приказа Центра (ст. 113 ТК РФ). Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

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 дней отдыха.

4.8. По соглашению между Работником и Работодателем может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 95 ТК РФ).

4.9. Направление в командировку Работника, имеющего трое и более несовершеннолетних детей, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, осуществляется только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья. Работодатель письменно знакомит Работника с их правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК РФ).

5. Время отдыха

5.1. Общими выходными днями в Центре являются суббота и воскресенье. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.2. Нерабочими праздничными днями в Центре являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января -

Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства (Ст. 112 ТК РФ).

5.3. Время предоставления перерыва, его продолжительность устанавливаются ПВТР, положениями трудового договора или по соглашению между работником и работодателем.

5.4. 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 ТК РФ).

5.5. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск может быть предоставлен в соответствии с положениями статьи 122 ТК РФ:

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

5.6. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

5.7. Работодатель ежегодно до 15 декабря текущего года утверждает график отпусков на следующий год и доводит его до сведения всех работников. Работники самостоятельно вправе ознакомиться с графиком отпусков у специалиста по кадрам.

5.8. О времени отпуска Работодатель письменно извещает Работника не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Ежегодный отпуск Работникам - инвалидам составляет 30 календарных дней.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по согласованию Работника с Работодателем может быть предоставлен по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.11. 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 Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.12. 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 у Работодателя (ст.260 ТК РФ);

- мужьям (по их желанию) в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы (ч.4. ст.123 ТК РФ).

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю),

воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, по их желанию, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ);
- работнику, отозванному из ежегодно оплачиваемого отпуска (ч.2. ст. 125 ТК РФ);
- по просьбе одного из работающих (опекуна, попечителя) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ч.5. ст. 322 ТК РФ);
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный 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 № 76-ФЗ от 27.05.1998 г.);
- работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (статьи 14-16 Федерального закона № 1244-1 от 15.05.1991 г.);
5.13. Дополнительный оплачиваемый отпуска в рабочих днях предоставляется:
- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ) директору Центра в соответствии с трудовым договором.
5.14. 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 7календарных дней;
ж) в других случаях, предусмотренных законодательством.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда Работникам Центра осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников ГБУСО КО «Центр социальной помощи семье и детям» (далее – Положение).
6.2. Система оплаты труда Работников Центра включает:
- размер оклада (должностного оклада);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- материальная помощь.
6.3. Месячная заработная плата Работника, полностью выработавшего 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 оплаты труда утвержденного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области (ч.4 ст. 133 ТК РФ). Индивидуальная заработная плата максимальным размером не ограничивается.

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

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

6.6. Выплата заработной платы за текущий месяц Работникам производится 2 раза в месяц: за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца (в расчете от оклада с учетом постоянных надбавок за фактически отработанное время (фактически выполненную работу), за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную Работником в заявлении. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.7. Заработная плата конкретного работника устанавливается трудовым договором.

6.8. Заработная плата начисляется в соответствии с достигнутыми результатами труда. Каждому сотруднику ежемесячно выдается расчетный лист по начислению заработной платы.

6.9.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.10. Работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск и других случаях по заявлению Работника в размере предусмотренном Положением при наличии экономии средств на оплату труда.

6.11. .Порядок и условия выплаты материальной помощи директору Центра устанавливается трудовым договором, начисляется и выплачивается в соответствии с приказом Министерства социальной политики Калининградской области.

6.12. Материальная помощь может быть оказана супругу (супруге), родителям, либо детям в случае смерти Работника Центра на основании их заявления.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в настоящем пункте, а также о ее конкретных размерах принимает директор Центра.

6.13. Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.),.

7. Условия работы. Охрана и безопасность 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 Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

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

7.3. В связи с этим

Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда;
- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- разрабатывать и утверждать ежегодный план (перечень) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (далее - План);
- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 226 ТК РФ);
- использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма;
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Центра в сроки, установленные законодательством Российской Федерации;
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности;
- проводить специальную оценку условий труда каждые 5 лет и информировать Работников о результатах специальной оценки условий труда;
- 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). Такая информация предоставляется каждому Работнику по его просьбе;

- 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 в соответствии с утвержденными в Центре локальными актами и требованиями законодательства Российской Федерации;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение охране труда, пожарной безопасности, стажировку и проверку знаний требованиям охраны труда (ст. 214 ТК РФ);
- организовывать за счет собственных средств проведение обязательных 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. 214 ТК РФ);
- обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного;
- 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;
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с действующим законодательством Российской федерации;
- создавать условия для работы уполномоченного по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами (ст. 370 ТК РФ).

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, утвержденными в Центре;
- использовать и 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. 215 ТК РФ);
- 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 ТК РФ).
7.5. Работники и(или) Работодатель несут ответственность за нарушение требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
7.6. Работодатель не допускает к исполнению трудовых обязанностей Работника при уклонении его от прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
7.7. Центр несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей в соответствии с нормами действующего законодательства Российской федерации и настоящим КД.

8. Поощрения за успехи

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 ТК РФ): объявление благодарности; награждение грамотой, награждение ценным подарком, выплата премии в соответствие с Положением об оплате труда работников Центра.
8.2. О применении поощрения издается приказ Центра, который доводится до сведения Работника и всего коллектива. Поощрения заносятся в трудовую книжку в соответствии с Порядком ведения и хранения трудовых книжек, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2021 г. № 320н. Работникам, на которых заведены электронные трудовые книжки выдается копия приказа о применении поощрения. При поощрении применяется сочетание морального и материального стимулирования труда.
8.3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие ведомственные органы к поощрению, награждению благодарственными письмами, почетными грамотами, орденами, медалями, наградными знаками, и к присвоению почетных званий и звания лучшего Работника по профессии.

9. Права и обязанности сторон Коллективного договора

9.1. **Работодатель имеет право:**

- принимать локальные нормативные акты;
- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые не противоречат действующему законодательству и не ухудшают их положение;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд, привлекать к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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 создания нормальных условий труда;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- знакомить под подпись работников Центра с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовыми функциями и обязанностями;
- обеспечить сбор, обработку и защиты персональных данных в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;
- обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

9.3. **Работники имеют право:**

- заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые связаны с предоставлением работы и обусловлены 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 в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

9.4. **Работник обязан:**

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относится к имуществу Работодателя, в том числе к 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, ПВТР и иные локальные акты, положения и приказы, действующие в Центре.
- соблюдать конфиденциальность и не разглашать персональные данные, информацию которые стали известны в ходе выполнении должностных и профессиональных обязанностей;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать правила субординации;
- не злоупотреблять телефонными разговорами в личных целях.

10. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников

Стороны Коллективного договора пришли к соглашению в том, что:
10.1. Работодатель ежегодно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК 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 ТК РФ).
10.3. Работодатель вправе заключать ученические договоры с работниками, повышение квалификации которых требует материальных затрат (ст. 198 ТК РФ).
10.4. Работодатель обязуется повышать квалификацию с учетом мнения (согласия) самого работника не реже одного раза в пять лет (ст. 196 ТК РФ).
10.5. Работодатель в случае направления для повышения квалификации сохраняет за Работником рабочее место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту. В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, Работодатель оплачивает командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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 поступивших впервые 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 первый класс общеобразовательной школы предоставляется день 1 сентября с сохранением заработной платы.

11.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных ниже, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 Трудового кодекса Российской федерации).

11.5. Работодатель обязуется сообщать СООС в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 20 сентября 2024 года и действует по 19 сентября 2027 года включительно независимо от факта уведомительной регистрации.

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

12.3. Коллективный договор подписан в трех экземплярах, которые имеют равную юридическую силу: один экземпляр передается стороне от Работодателя, второй экземпляр – стороне от Работников, третий экземпляр Коллективный договор передается в уполномоченный орган, осуществляющий уведомительную регистрацию.

12.3. В Коллективный договор по совместному решению Сторон могут быть внесены изменения и дополнения, стороны оформляют их дополнительным соглашением без созыва общего собрания (конференции) Работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.4. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

12.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра.

12.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.7. При смене формы собственности Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.8. Во исполнение Коллективного договора Работодатель может принимать локальные нормативные акты, которые не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и положениями настоящего Коллективного договора. Принятые локальные акты носят самостоятельный характер и не являются приложениями к настоящему Коллективному договору.

12.9. Стороны договорились о том, что:

- Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех работников Центра в течение 30 календарных дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом оформлен и направлен в электронном варианте в отделения Центра;
- оригинал Коллективного договора от стороны «Работодатель» хранится в бухгалтерии Центра, второй оригинал от стороны «Работники» хранится у Председателя СООС Центра;
- Работодатель знакомит вновь принимаемых Работников с настоящим Коллективным договором и другими локальными актами в день их приема на работу;
- СООС разъясняет Работникам положения настоящего Коллективного договора;
- Стороны обязуются 1 раз в год доводить до сведения Работников информацию об исполнении положений настоящего Коллективного договора любым способом.
- Работодатель направляет принятый и подписанный сторонами Коллективного договора на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания;
- Работодатель доводит до сведения СООС информацию в случае, если условия Коллективного договора не могут быть исполнены;
- контроль исполнения положений Коллективного договора осуществляет Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключении и организации контроля выполнения коллективного договора ГБУСО КО «Центр социальной помощи семье и детям» на 2024 – 2027 годы (далее – Комиссия) (ст. 51 ТК РФ).

Пронумеровано и прошито 9 (девять) листов
Директор Л.И.Б...

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Калининградской области «Центр социальной помощи семье и детям»

