

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания Московской области
«Комплексный центр социального
обслуживания и реабилитации «Золотой
ключик»



Сорокина Е. С.
«*20*» *декабря* 2020 г.

Директор Государственного
бюджетного учреждения
социального обслуживания
Московской области «Комплексный
центр социального обслуживания и
реабилитации «Золотой ключик»



О. В. Гамага
«*12*» *декабря* 2020 г.
Приказ № *15* от *23.12.2020* г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И
РЕАБИЛИТАЦИИ «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК»
НА 2021-2023 ГОДЫ,**

(принятый на общем собрании трудового коллектива *23.12.2020* г. (Протокол № *1*)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель – Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Золотой ключик»» (далее – учреждение), представленное в лице директора Гамага Ольги Васильевны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в учреждении, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами и обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех Работников учреждения независимо от принадлежности к профсоюзной организации Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем Работников учреждения. Профсоюзная организация наделяет полномочиями представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора профсоюзный комитет (именуемый далее «Профком») в лице её председателя.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.9. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Коллективный договор заключен на срок три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то он действует до принятия нового коллективного договора.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

При смене собственника имущества учреждения, действие коллективного договора сохраняется.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения.

1.13. Стороны несут равную ответственность за соблюдение всех положений настоящего коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам учреждения.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Работодатель:

- обязуется обеспечивать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденных приказом директора учреждения и выполнять его положения;

- принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Московской области, коллективным договором, учитывает мнения профсоюзного комитета;

- обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

- обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется Работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.2. Работники обязуются выполнять:

- требования Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- условия трудового договора и требования должностных инструкций;
- при приеме на работу Работники в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ предоставляют Работодателю:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
-трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа и иные необходимые документы в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Работники имеют право:

- пользоваться льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и настоящим коллективным договором;
- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с работой, к специалистам и руководителям учреждения;
- в случае возникновения трудового спора обращаться в комиссию по трудовым спорам, создаваемую по факту и инициативе Работников (представительного органа работников) и (или) Работодателя;
- Работникам предоставляются другие права, предусмотренные настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.4. Права трудового коллектива:

- решать вопрос о необходимости заключения с Работодателем коллективного договора, рассматривать и утверждать его проект;
- определять и регулировать формы и условия деятельности в учреждении общественных организаций;
- решать иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

3.5. Права профсоюзного комитета.

Получив полномочия от трудового коллектива на подписание коллективного договора, профком имеет право на:

- информацию и контроль за исполнением настоящего коллективного договора;
- организацию в соответствии с законодательством коллективных действий;
- осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда и выполнением коллективного договора.

3.6. Обязанности профсоюзного комитета:

- представлять во всех необходимых случаях, отстаивать и защищать интересы трудового коллектива и его членов (по письменному заявлению);
- вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива;
- вести коллективные переговоры с Работодателем по улучшению социально-экономического положения Работников учреждения.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда Работников регулируется законодательством Российской Федерации, Московской области, Положением об оплате труда,

утверждаемым приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и другими нормативными актами.

4.2. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц: 20 числа и 5 числа каждого месяца. Размер аванса выплачивается в размере не менее 40% от должностного оклада с учетом обязательных надбавок и доплат согласно штатному расписанию 20 числа каждого месяца.

4.3. Трудовые доходы каждого Работника максимальными размерами не ограничиваются, а зависят от результатов его труда.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В учреждении установлен ежедневный режим рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Право на сохранение выходных дней при пятидневной рабочей неделе в субботу и воскресенье предоставляется одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет.

5.2. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется отгулом.

5.3. Работники учреждения имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют следующие категории работников: музыкальный руководитель, логопед, педагог дополнительного образования, социальный педагог, учитель-дефектолог (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени»).

5.4. С согласия Работодателя Работникам по их просьбе может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется сторонами.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ настоящим коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней для:

- работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работников, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для

ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

5.6. Предоставлять Работникам оплачиваемый отпуск, в связи с нижеследующими семейными обстоятельствами за счёт средств учреждения, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности:

- в случае свадьбы самого Работника - 3 дня;
- в случае свадьбы детей Работника – 1 день;
- при рождении ребенка отцу – 3 дня;
- в случае смерти родителей, супругов, детей – 3 дня;
- в случае смерти других родственников – 1 день.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и профсоюз подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда руководствуются настоящим коллективным договором, требованиями трудового законодательства и Положением по охране труда, утвержденным приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить обучение, инструктаж Работников и проверку знаний Работниками норм, правил и инструкции по охране труда;
- обеспечить режим труда и отдыха Работников, установленный законодательством;
- проводить систематическую работу по улучшению условий труда и ликвидации причин, порождающих заболеваемость и производственный травматизм, тщательно анализировать причины каждого случая травматизма.

7. КОМПЕНСАЦИИ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ

7.1. Работникам учреждения устанавливается единовременная выплата при наличии финансовых средств:

- при выходе Работника на пенсию;
- при рождении ребенка;
- в случае юбилейной даты рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет).

7.2. Работникам учреждения, чья профессиональная деятельность связана с разъездами, выплачивается денежная компенсация, в установленном законодательством Московской области размере на спецодежду, обувь и инвентарь, согласно установленным нормам.

7.3. Вопросы, касающиеся оказания материальной помощи Работникам учреждения регулируются Положением о единовременной выплате, утвержденным приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. В случае сокращения рабочих мест Работодатель обязуется:

- предупреждать Работников учреждения о предстоящем высвобождении персонально под подпись не менее чем за 2 месяца;
- при высвобождении Работника в связи с сокращением численности или штата:
 - а) выплачивать ему выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
 - б) сохранять за ним среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, с учетом выплаты выходного пособия.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора члены профсоюзного комитета имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места Работников учреждения;
- требовать от Работодателя соблюдение законодательства о труде и социальном обеспечении.

9.2. Работодатель на основании личных заявлений Работников – членов профсоюза бесплатно обеспечивает отчисление профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников и их перечисление на счет профкома через бухгалтерию учреждения.

9.3. Председателю профсоюзной организации учреждения ежегодно предоставляется дополнительно 3 дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и за счёт средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

10. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия может вносить любая сторона. Вторая сторона начинает вести переговоры не позднее 7 дней после получения уведомления.

Изменения и дополнения коллективного договора производится по согласованию сторон, и оформляются в виде приложения к коллективному договору.

10.3. Стороны берут на себя обязательство о неразглашении условий настоящего договора без обоюдного согласия.

10.4. Настоящий договор составлен в 2-х экземплярах (по одному для каждой стороны), которые считаются действительными только при наличии подписей сторон - Работника и Работодателя, заверенных печатью последнего.

Заключив настоящий коллективный договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений договора. Неисполнение норм коллективного договора, без достаточных на это оснований влечет за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с «01» января 2021 года.

Настоящий коллективный договор подписали:

От Работодателя:

Директор ГБУСО МО «КЦСОР «Золотой ключик»

О.В. Гамага

«23» декабря 2020 г.

От имени Работников Учреждения:

Председатель профкома

«23» декабря 2020 г.

