


Бюджетное учреждение Чувашской Республики  
«Ибресинский центр социального обслуживания населения»  
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 - 2025 годы

Утвержден:  
на общем собрании работников  
БУ «Ибресинский ЦСОН»  
Минтруда Чувашии  
« 9 » декабря 2022г.  
Протокол № 9

Зарегистрировано администрацией  
Ибресинского района  
Чувашской Республики  
« 9 » января 2022г.  
№ 6 УУ Ямашов И.О.  
(подпись Ф.И.О.)



п. Ибреси  
2022 г.

## 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Бюджетное учреждение Чувашской Республики «Ибресинский центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики в лице директора Максимовой Нины Геннадьевны, именуемой далее «Работодатель», и коллектив учреждения в лице профсоюзного комитета именуемого далее профком.

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

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;

- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

- улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;

- поддержание благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные с установленными нормами положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на **3 (три) года** (ст. 43 ТК РФ), вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Центра, принятых на условиях трудового договора.

1.8. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, всех Работников Центра, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действия:

- в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра – в течение всего срока реорганизации;



- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации Центра – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

1.13. Работодатель и должностные лица признают право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Центра, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.14. Работодатель обязуется:

- добиваться обеспечения стабильного финансового положения Центра;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- содействовать деятельности профсоюзного комитета.

1.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими ему методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, положений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

1.16. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по должностной инструкции;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- повышать качество обслуживания получателей социальных услуг Центра;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны, исходя из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящий постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и



осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя **ibrcentr\_soc@cap.ru** или по тел. 8(83538)21356:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.4. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5. Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

Условия трудового договора не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно, совместно с первичной профсоюзной организацией.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Не позднее чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ), представлять в первичную профсоюзную организацию приказы о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информацию в службу занятости населения представлять не менее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

2.8.2. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.8.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.8.4. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении;

- гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации организации (с. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);



- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в Центре свыше десяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

2.9.1. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (одинокие женщины – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан применять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемой и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и их с помощью (ст.261 ТК РФ).

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники Центра;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с Работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по Центру с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.13. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.



### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка, а также графиками сменности, согласованными с трудовым коллективом (график сменности составляется Работодателем ежемесячно и является приложением к коллективному договору (с.103 ТК РФ) – приложение №6).

3.2. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами. (Федеральный закон от 12.11.2019 г. № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности»).

3.3. Для отдельных Работников Центра при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом Центра.

3.4. В Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня составляет 7 часов 20 минут, продолжительность рабочей недели – 36 часов. Продолжительность времени отдыха и питания 40 минут (с 12:00 до 12:40). Начало работы – 8:00, окончание работы - в 16:00. Выходные дни: суббота, воскресенье. Время психологической разгрузки – с 10:00 до 10:15 и с 14:40 до 14:55.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.6. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

3.7. Привлечение Работников к сверхурочной работе производится по приказу Работодателя и с письменного согласия Работников (ст. 99 ТК РФ).

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя и с письменного согласия Работников (ст. 113 ТК РФ).

3.9. Работникам предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

3.10. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.11. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.12. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней;

3.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.13.1. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.13.2. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.



3.14. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску, и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.15. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х-4х недель - в период, когда позволяют производственные условия.

3.16. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.18. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

3.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

3.20. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков и Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – 3 календарных дня;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка – в день выписки роженицы из больницы – 1 день;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- матерям, имеющим детей – школьников до 14 лет – 1 календарный день (День знаний);
- при праздновании юбилейных дат (40, 50, 55, 60-летия) со дня рождения – 1 день;
- ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня;

3.21. 24 июня является государственным праздником, нерабочим праздничным днем (закон Чувашской Республики от 04 мая 2000г. №4). Если ежегодный оплачиваемый отпуск выпадает на 24 июня, то автоматически продлевается на 1 (один) день, в число календарных дней отпуска этот день не включается.

3.22. Предусмотреть поощрение дополнительным днем отдыха работников, ни разу не взявших больничный лист и отпуск без сохранения заработной платы в течение календарного года.

3.23. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

Стороны договорились:

4.1. Систему оплаты труда устанавливать в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников бюджетного учреждения Чувашской Республики «Ибресинский центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики, утвержденным приказом.

4.2. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму труда (выполнившего свои трудовые обязанности), не может быть ниже



минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Выплаты работникам Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда в процентном соотношении к должностному окладу, установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенный трудовым договором, и срок, на который он устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом повышения должностных окладов за работу с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки должностного оклада сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, 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 (статья 153 Трудового кодекса РФ).

Доплата за первые два часа сверхурочной работы производится в полуторном, а последующие часы в двойном размере.

Вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период – квартал.

Размер доплаты рассчитывается исходя из должностного оклада по квалификационному уровню.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада по квалификационному уровню на количество рабочих часов в месяце.

По желанию работника вместо доплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ).

4.6. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554).

4.7. Выплату заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

4.8. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца – 30-е число в последний день расчетного месяца.

При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.



Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления на банковскую карту.

4.9. Всем работникам ежемесячно производится выдача расчетных листков не позднее дня выплаты заработной платы, на бумажном носителе под роспись в ведомости выдачи расчетных листков. Возможно выдача расчетного листка электронно при наличии заявления работника с указанием адреса электронной почты.

4.10. Возмещать работнику расходы в случае направления его в служебную командировку.

4.11. Работникам, проходящим обучение, профессиональной подготовки и переподготовки кадров по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливается в соответствии со ст.177 ТК РФ.

4.12. При организации работ по введению системы оплаты труда, установлению надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсационного характера руководствоваться постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2008 № 317 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Чувашской Республики.

4.13. Предусматривается поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, а также использующих в работе новые социальные технологии, следующими видами:

- 1) награждение Почетной грамотой Центра и (или) ценными призами, сувенирами;
- 2) занесение на Доску почета Центра;
- 3) представление к поощрению наградами вышестоящих организаций.

4.14. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года приказом по Центру по решению руководителя. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных и срочных работ.

При установлении выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность (большой (увеличенный) объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, работ с нагрузкой на центральную нервную систему и органы чувств работников);
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных и иных систем жизнеобеспечения Центра, со спецификой контингента получателей социальных услуг);
- участие в выполнении особо важных, срочных и ответственных работ (подготовка и участие в международных, российских, региональных мероприятиях различного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, устранение последствий аварий и т.д.);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;
- внедрение и применение инновационных форм и методов работы;
- непосредственное участие в разработке и реализации инновационных творческих проектов, программ;
- завоевание призовых мест, грантов по итогам участия в конкурсах различного уровня.

Руководитель самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников Центра, обслуживающих и работающих с контингентом в целях установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность.

4.16. Премияльные выплаты по итогам работы подразделяются на текущие и единовременные.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Центра за установленный период (месяц, квартал, год).

Текущая премия по итогам назначается с целью поощрения работников Центра за общие результаты труда по итогам работы за месяц (квартал, год).

При назначении премии по итогам работы оцениваются следующие показатели и критерии эффективности труда работников Центра:

- успешное и добросовестное исполнение работниками Центра своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- отсутствие нарушений сроков исполнения приказов и поручений руководителя Центра, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- отсутствие обращений и заявлений граждан по поводу некачественного оказания услуги, если их оказание входит в должностные обязанности сотрудника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- иные выплаты, в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актам учреждения.

Единовременная премия по итогам может быть назначена работникам Центра в следующих случаях:

- за инновации, вводимые в работу;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за присвоение почетных званий и награждение знаками отличия, награждение орденами и медалями Российской Федерации, а также Чувашской Республики, награждение почетными грамотами, при объявлении благодарности, получении иных видов наград;
- в связи с юбилейными датами (40, 50 лет, 55 лет, 60 лет);
- за многолетний труд в Центре в связи с выходом на пенсию (размер премии определяется с учетом личного трудового вклада).

#### 4.17. Выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования и оказания материальной помощи работников учреждения (Приложение №4). Положением распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (Приложение №5), утвержденным директором Центра.

4.18. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся после начисления заработной платы по базовой части и осуществления стимулирующих выплат за интенсивность и напряженность, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы, может быть направлена на оказание отдельных видов единовременной материальной помощи работникам Учреждения:

- в размере до одного должностного оклада:
  - один раз в календарный год при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска (или его части);
  - один раз в календарный год к профессиональному празднику День социального работника;
- в связи с юбилейными датами (40, 50 лет, 55 лет, 60 лет).
- в размере до двух должностных окладов в следующих особых случаях:
  - смерти близкого родственника (супруга(и), родителей, детей) или лица, находящегося на его иждивении, при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении;



утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц - при предоставлении соответствующих справок и других подтверждающих документов;

необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием – при предоставлении медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;

в связи с рождением третьего и последующих детей – при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка;

по другим уважительным причинам - при предоставлении подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи работникам Центра и ее размере принимает Руководитель на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается работнику Центра по основному месту работы и не зависит от итогов оценки его труда.

4.19. Предусмотрено предоставление выходного в день рождения работников, проработавших в Центре 3 (три) и более лет, с сохранением заработной платы, при условии попадания этой даты на рабочий день.

4.20. При наличии денежных средств на ГСМ учреждение оказывает работникам техническую помощь, в части выделения автотранспорта в тяжелых жизненных ситуациях при письменном обращении с просьбой об оказании помощи.

## **5. СОЦИАЛЬНОЕ И КУЛЬТУРНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.**

5.1. Работодатель при наличии средств выделяет часть из них на организацию культурно – массового досуга работникам и детям сотрудников.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

5.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников Центра является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда и окружающей среды.

5.2. При заключении трудового договора Работники должны быть ознакомлены Работодателем с условиями труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья и полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях на основе карт специальной оценки условий труда.

5.3. Ежегодно разрабатывать и выполнять план мероприятий по подготовке учреждения к условиям работы в зимних условиях.

5.4. Оформлять уголки, стенды по охране труда, приобрести для них необходимые наглядные материалы.

5.5. Проводить необходимый ремонт помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности, обеспечивает в них нормальный сетевой, температурный режим.

5.6. Работодатель обеспечивает:

5.6.1. Соблюдение должностными лицами правил и норм охраны труда.

5.6.2. Периодическое проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда, а при превышении предельно допустимых нормативов вредных и (или) опасных производственных факторов – проведение соответствующих мероприятий по приведению условий труда в соответствие государственным нормативным требованиям.

5.6.3. Работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм (Приложение №1), предусмотренных действующими положениями.

5.6.4. Проведение анализа обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению. По каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

5.6.5. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в установленные сроки (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 12 апреля 2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» ст. 213 ТК РФ).

За время прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. О времени, месте и порядке проведения медицинских осмотров (обследований) Работники извещаются заранее.

5.6.6. Условия и охрану труда женщин.

5.6.7. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях хода выполнения настоящего раздела коллективного договора, информирование работников о принимаемых мерах.

5.6.8. Обучение руководителей, специалиста по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета по 40-часовой программе.

5.7. Работодатель и Профком согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Центре, не обеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя.

Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со ст.157 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.2. Своевременно уплачивать страховые взносы в размере, определенном законодательством (Фонд социального страхования, пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования).

6.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

6.1.4. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ).

6.1.5. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

6.1.6. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных, внебюджетных), в том числе средств, направленных на оплату труда).

6.1.7. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

6.1.8. Стороны пришли к соглашению, что будут представлять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, особо отличившихся работников, к



награждению Государственными наградами Российской Федерации и Чувашской Республики, Благодарностью Главы Чувашской Республики, Ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики.

6.1.9. Работодатель организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника: с рождением ребенка, юбилейными датами (достижением возраста женщины и мужчины – 40, 50, 55, 60 лет), достижением пенсионного возраста.

6.1.10. В Учреждении устанавливаются дополнительные гарантии, компенсации и льготы категориям работников, для которых предусмотрены особенности регулирования труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.11. Администрация учреждения оказывает работникам техническую помощь в части выделения автотранспорта по заявлению работника (с оплатой за ГСМ): для хозяйственно-бытовых нужд, в случае смерти близких родственников и на свадьбу, в т.ч. детей.

6.1.12. В Учреждении организуется культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа с работниками.

## **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА РАБОТНИКОВ.**

7.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.2. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профсоюзного комитета в оперативных совещаниях, планерках.

7.3. Предоставлять возможность профсоюзному комитету осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. В недельный срок сообщить о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

8.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

8.3. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор в упрощенном порядке (без проведения коллективных переговоров) по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании работников Центра.

8.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников Центра.

8.6. Профком:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему предоставление об устранении обнаруженных нарушений;

- в соответствии с законодательством РФ обращается в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в Государственную инспекцию труда по Чувашской Республике о применении мер административного наказания.

8.7. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников Центра, рассматривается в соответствии со ст.55 ТК РФ и ст.5.31. Кодекса об административных правонарушениях в установленном порядке.

8.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнении работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

8.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.10. Работодатель и уполномоченные лица, а также профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.11. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

8.12. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

8.13. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Подпись сторон:

**От работодателя:**

Директор БУ «Ибресинский ЦСОН»  
Минтруда Чувашии

 Н.Г.Максимова

«09» декабря 2022 г.



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Н.Ю.Лебедева

«09» декабря 2022 г.

