

# Коллективный договор

бюджетного учреждения Орловской области  
«Центр социального обслуживания населения  
Дмитровского района»

Представитель работодателя:  
Директор БУОО «ЦСОН  
Дмитровского района»  
М.М. Кудинова

« 16 » января 2018г.

Представитель работников:  
М.С. Губанова

« 16 » января 2018г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по экономике, предпринимательству труду и торговле администрации Дмитровского района

Регистрационный № 32 от «05» 10 2018г.

Главный специалист по труду  
Александрова М.И.

2018-2021 г.г.



## РАЗДЕЛ I

### 1.1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения.

1. Положения конкретного коллективного договора не должны противоречить трудовому законодательству РФ, коллективным договорам и соглашениям.
2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, увольнения руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор.
3. При реорганизации и смене формы собственности организации коллективный договор действует лишь в течение только гарантийного периода – до окончания реорганизации или в течение 3 месяцев с момента перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении и дополнении действующего.
4. В ходе пересмотра коллективного договора для работников организации сохраняются льготные условия, предусмотренные прежним коллективным договором.
5. При ликвидации организации в порядке и условиях, установленных законодательством, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством, Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Коллективный договор заключается в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников **БУ ОО « Центр социального обслуживания населения Дмитровского района»**, создания благоприятных условий деятельности учреждения и направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности, эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнения законодательства о труде и настоящего договора.

### 1.2. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами коллективного договора являются **БУ ОО «Центр социального обслуживания населения Дмитровского района»**, в лице директора **Кудиновой Майи Михайловны**, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и коллектив работников, представителем которого является **М.С. Губанова**

### 1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения, не зависимо от обстоятельств, также на лиц, поступивших на работу после его заключения.
2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными актами всех работников учреждения, а также вновь поступающих работников в течение 3 дней после приема на работу.

### 1.4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимость ответственности за его нарушение.

### 1.5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

### 1.5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

1. Работодатель и работники обеспечивают деятельность учреждения в соответствии с Положением, должностными инструкциями, обязуются соблюдать нормы и правила внутреннего трудового распорядка.
2. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие условия труда, исключить или снизить до минимума возможность непроизводительных потерь, способствовать социальному развитию Центра социального обслуживания населения.
3. В целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования» №27-ФЗ от 01.04.96 г. работодатель обязуется в установленный срок предоставить отделению Пенсионного Фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства.

## РАЗДЕЛ II.

### 2.1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

Порядок и условия заключения трудовых договоров, соглашений при трудоустройстве регулируются Трудовым законодательством Российской Федерации.

1. При приеме на работу с работниками должен проводиться вводный инструктаж по технике безопасности в учреждении и обязательное ознакомление его под роспись с должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка организации, коллективным договором, оплатой труда.
2. В случае вынужденного высвобождения работников (ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации) работодатель не менее чем за два месяца до увольнения предупреждает персонально и под расписку каждого работника. Направляет письменное уведомление не менее чем за 3 месяца и в полном объеме органам занятости о возможном массовом увольнении работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.
3. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора.
4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании.
5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в случаях:
  - ликвидации организации;
  - сокращения численности или штата работников организации;
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
    - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
    - б) недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации;
  - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарное взыскание;
  - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
    - а) прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашения законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершения работником, выполняющим функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - принятие необоснованного решения руководителем организации, главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
  - однократного грубого нарушения руководителем организации своих трудовых обязанностей;
  - представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
  - прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
  - предусмотренных трудовым договором с руководителем организации,
  - в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными Федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7. Трудовой договор или его отдельные положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по соглашению сторон и в письменной форме, если иное не предусмотрено законодательством.

8. Стороны признают, что обеспечение стабильной занятости является задачей первостепенной важности.

Задачами работодателя в деле обеспечения занятости являются:

- повышение квалификации и переквалификации работников;
- соблюдение условий трудового договора, других соглашений, регулирующих трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством.

9. Ответственность в трудовых правоотношениях наступает при противоправном или ненадлежащем исполнении обязанностей, вытекающих из коллективного договора или соглашения сторон.

При прекращении работником обязанностей, предусмотренным трудовым договором, работодатель вправе наложить административное взыскание или расторгнуть с ним трудовой договор, руководствуясь действующим трудовым законодательством.

## 2.2. ОПЛАТА ТРУДА

1. Установить для работников минимальный уровень тарифной ставки и должностного оклада в соответствии с Законом РФ. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также материальная помощь.
2. Минимальный уровень должностного оклада в дальнейшем подлежит корректировке в соответствии с постановлениями Правительства РФ.
3. Производить соответствующую корректировку предельных размеров средств, направленных на оплату труда при наращивании или сокращении совокупного дохода и размера прибыли.
4. Установить работникам Центра социального обслуживания населения должностные оклады в соответствии со штатным расписанием.
5. Установить к должностным окладам надбавки за вредность, стаж, персональную, стимулирующую надбавки.
6. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ.
7. Установить к должностным окладам доплату за расширенную зону обслуживания и совмещение профессий в размерах и на условиях существующего Положения.
8. Установить, что оплата труда работников учреждения, дополнительное стимулирование и т.д. производятся из средств учреждения, в порядке и на условиях, определяемых, согласно существующего Положения об оплате труда.
9. Выплату заработной платы производить два раза: 4 и 20 числа каждого месяца. Положение об оплате труда прилагается (Приложение № 1).

## 2.3. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ОТПУСКОВ.

1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемый на общем собрании коллектива.  
Продолжительность рабочего времени работников в организации не должна превышать 40 часов в неделю. Все время учитывается в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.  
Режим труда и отдыха устанавливается в соответствии с законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.
2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.
3. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье.
4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается согласно ст. 113 ТК РФ.
5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13.00 по 14.00 часов. Перерыв не включается в рабочее время. Время начала и окончания перерыва определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
6. В соответствии с ТК РФ работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в соответствии с законом РФ от 15.05.1991г. № 1244-1 «О социальной защите граждан подвергшихся воздействию радиации вследствие

катастрофы на Чернобыльской АЭС». Для начисления отпускных принимается к расчету заработок работника за год предшествующего его уходу в отпуск.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8. Работникам предоставляются при наличии уважительных причин дополнительный не оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- свадьбы самого работника - 3 дня;
- смерти близких родственников - 3 дня;
- переезд на новое место жительства - 3 дня.

9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

### РАЗДЕЛ 3

#### **3.1. ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В ДАННЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ПРИ СВОЕВРЕМЕННОМ И ПОЛНОМ ЕГО ВЫПОЛНЕНИИ.**

В период действия настоящего коллективного договора, включая срок, на который он может быть продлен, работники обязуются не организовывать забастовки по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения. В случае возникновения забастовки ответственность сторон устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

### РАЗДЕЛ 4

#### **4.1. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА.**

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте.
2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.
3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.
4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
6. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:
  - гибели работника - минимальных размеров оплаты труда;
  - получения работником инвалидности - минимального размера оплаты труда.

7. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе: правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда; немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

10. В организации создается и действует на приоритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и представителей трудового коллектива в количестве 3 человек.

## РАЗДЕЛ 5

### 5.1 ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ.

1. Работодатель организации обязуется:

- соблюдать условия трудового договора;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работы, применять меры воздействия к нарушителям дисциплины;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;
- обеспечивать повышение деловой квалификации работников и уровня их правовых знаний;
- своевременно решать вопросы социальной защиты работников.

2. Каждый работник Центра социального обслуживания населения обязуется:

- сознательно и прилежно исполнять свои служебные обязанности;
- заботиться о рациональном использовании рабочего времени, материальных и денежных средств;
- не допускать нарушений трудовой дисциплины, внутреннего распорядка работы учреждения, техники безопасности;
- добросовестно и ответственно эксплуатировать оборудование и технику.

## РАЗДЕЛ 6

### 6.1 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УПОЛНОМОЧЕННОГО РАБОТНИКАМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА.

1. Лица, представляющие ту или иную сторону, виновные в нарушении или невыполнении коллективного договора, а также, допустившие действия, препятствующие осуществлению коллективных переговоров и контролю за выполнением коллективного договора, также совершившие действия, в результате которых не была обеспечена своевременная работа соответствующих лиц, несут ответственность в порядке установленном законодательством.

2. При установлении фактов нарушений коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне подписавшей данный договор. Стороны обязаны не позже чем в двухнедельный срок, произвести взаимные консультации по существу вопросов и принять решение в письменном виде, которое является дополнением к коллективному договору после утверждения на общем собрании работников.

3. Изменения и дополнения коллективного договора не утверждаются общим собранием в том случае, когда данные изменения или дополнения предусматриваются заранее и определен механизм регулирования тех или иных гарантированных договором уровней.

#### 6.2 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

2. Коллективный договор вступает в силу после подписания его сторонами и утверждения его на общем собрании трудового коллектива. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

3. Работодатель обязуется ежегодно и систематически, не реже 1 раза в полугодие, информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Настоящий коллективный договор утвержден на общем собрании работников БУ ОО «Комплексного Центра социального обслуживания населения Дмитровского района» 16 января 2018 года.

От работодателя  
Директор БУ ОО «ЦСОН Дмитровского  
района»

М.М. Кудинова

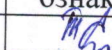
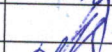
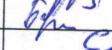





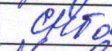


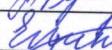
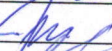
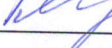



От работника  
Представитель

М.С. Губанова

«16» января 2018г.



№ п/п	Социальные работники ФИО	С коллективным договором ознакомлены
1	Маркин Владимир Сергеевич	<i>Маркин</i>
2	Баев Валерий Владимирович	<i>Баев</i>
3	Александрова Антонина Ивановна	<i>Александрова</i>
4	Гусева Зоя Свиридовна	<i>Гусева</i>
5	Молчанова Любовь Григорьевна	<i>Молчанова</i>
6	Васюнина Галина Николаевна	<i>Васюнина</i>
7	Царева Елена Владимировна	<i>Царева</i>
8	Базова Клавдия Андреевна	<i>Базова</i>
9	Денисова Ирина Анатольевна	<i>Денисова</i>
10	Кочевых Надежда Михайловна	<i>Кочевых</i>
11	Кузьева Ирина Николаевна	<i>Кузьева</i>
12	Макаренко Светлана Николаевна	<i>Макаренко</i>
13	Акулина Наталья Ивановна	<i>Акулина</i>
14	Ольхова Любовь Николаевна	<i>Ольхова</i>
15	Чуркин Сергей Анатольевич	<i>Чуркин</i>
16	Шевчук Елена Сергеевна	<i>Шевчук</i>
17	Потапова Валентина Анатольевна	<i>Потапова</i>
18	Лунёва Валентина Гавриловна	<i>Лунёва</i>
19	Кондрашова Надежда Николаевна	<i>Кондрашова</i>
20	Жаркова Антонина Николаевна	<i>Жаркова</i>
21	Панина Антонина Петровна	<i>Панина</i>

№ п/п	Ф.И.О. работника	С коллективным договором ознаколены
1	Епихина Татьяна Михайловна	
2	Мигунова Любовь Дмитриевна	
3	Бычкова Любовь Анатольевна	
4	Кера Елена Владимировна	
5	Сухорукова Наталья Евгеньевна	
6	Филина Анастасия Николаевна	
7	Железнякова Татьяна Ивановна	
8	Сафронова Ольга Леонидовна	
9	Губанова Мария Семеновна	
10	Бычкова Марина Владимировна	
11	Голикова Светлана Николаевна	
12	Харланова Валентина Михайловна	
13	Новиков Михаил Михайлович	
15	Кудинова Антонина Михайловна	
16	Епихин Виталий Петрович	
17	Губанов Александр Алексеевич	
18	Кудинова Майя Михайловна	

	Работники отделения дом ветеранов	Коллективным договором ознакомлены
1	Дмитриева Наталья Викторовна	<i>Дмитриева</i>
2	Гребенщикова Ирина Михайловна	<i>Гребенщикова</i>
3	Афончикова Наталья Викторовна	<i>Афончикова</i>
4	Ивженко Елена Александровна	<i>Ивженко</i>
5	Хмелевская Наталья Викторовна	<i>Хмелевская</i>
6	Федина Татьяна Николаевна	<i>Федина</i>
7	Короткова Светлана Ивановна	<i>Короткова</i>
8	Аверченко Ольга Александровна	<i>Аверченко</i>
9	Митькина Валентина Петровна	<i>Митькина</i>
10	Иванина Екатерина Викторовна	<i>Иванина</i>
11	Колесниченко Ирада Тагировна	<i>Колесниченко</i>
12	Горохова Ирина Ивановна	<i>Горохова</i>
13	Матвеева Валентина Станиславовна	<i>Матвеева</i>
14	Нестерова Валентина Владимировна	<i>Нестерова</i>
15	Абуева Салимат Рабазановна	<i>Абуева</i>
16	Фурсова Людмила Петровна	<i>Фурсова</i>
17	Гребенщиков Иван Васильевич	<i>Гребенщиков</i>
18	Федина Наталья Ивановна	<i>Федина</i>
19	Мамедов Курбанали Максумович	<i>Мамедов</i>
20	Петухов Александр Федорович	<i>Петухов</i>