

От трудового коллектива:  
Председатель Совета  
трудоувого коллектива

Грох А.А. Пронина

"11" апреля 2022г.

От работодателя:  
Директор



Калугина О.В. Калугина

"11" апреля 2022г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения социального  
обслуживания Свердловской области  
"Центр социальной помощи семье и детям города  
Серова"

на 2022 - 2024 годы

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива  
Протокол от «11» апреля 2022 года № 1

г. Серов  
2022 г.

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками государственного автономного учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** в лице директора государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области "Центр социальной помощи семье и детям города Серова" (ГАУСО СО «ЦСПСиД города Серова») (далее – Центр или учреждение) Калугиной Оксаны Вячеславовны и

**Работники** в лице председателя Совета трудового коллектива Прониной Анастасии Анатольевны.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе:

- Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, законов и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, федеральных, областных законов.

1.4. Действие коллективного договора распространяются на всех работников Центра, включая директора, его заместителей и главного бухгалтера.

1.5. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (статья 43. ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для



дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Действие коллективного договора распространяется и на членов профсоюза, а также работников, уполномочивших профсоюзную организацию на представительство их интересов при заключении коллективного договора и перечисляющих денежные средства на счет профсоюзной организации.

**Работодатель обязуется:**

1.9. Направить подписанный сторонами коллективный договор в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

1.10. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

**Работники обязуются:**

1.11. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

## **Раздел 2. Трудовые отношения**

**Работодатель обязуется:**

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками в соответствии со статьями 57, 58, 59, 67 Трудового Кодекса РФ.

2.2. Не ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми и иными соглашениями, распространяющимися на Центр.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

2.4. Не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных статьями 72, 73, 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5. Извещать работников об изменении существенных условий и оплаты труда не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.6. Поощрять и награждать работников в соответствии с локальными нормативными актами.



**Работник обязуется:**

2.7. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.

2.8. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности.

2.9. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.10. Соблюдать трудовую дисциплину (не опаздывать, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, используя все рабочее время для выполнения своих должностных обязанностей, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации).

2.11. Беречь имущество Центра, эффективно использовать оборудование, инвентарь.

2.12. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников социального учреждения.

2.13. Систематически повышать свою квалификацию.

2.14. Нести ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**Раздел 3. Обеспечение занятости**

**Подготовка и переподготовка кадров**

**Работодатель обязуется:**

3.1. Сообщать в письменной форме в представительный орган работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (статья 82. ТК РФ).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - производить по согласованию с представителем трудового коллектива.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.



3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3-х часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179. ТК РФ, работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста);
- удостоенным звания «Ветеран труда»;
- воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет;
- членам первичной профсоюзной организации Центра.

3.7. Одновременно не могут быть уволены работники из одной семьи. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

**Стороны договорились:**

3.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.9. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.10. Содействовать повышению квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.11. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в Центр при появлении вакансий в течение 1 месяца после её появления при соответствии работника требованиям, предъявляемым к вакантной должности.



## Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

### Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи, утвержденными администрацией по соглашению с представительным органом Центра.

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени в Центре устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92. ТК РФ);

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (статья 350. ТК РФ);

- для медицинских работников отделения реабилитации для детей и подростков с ограниченными возможностями – 36 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»);

- женщинам, работающим в сельской местности - не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (статья 258. ТК РФ).

4.5. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по личному согласию работника.

4.6. В порядке уведомления предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Обеспечивать льготное предоставление отпусков категориям работников, имеющим право в соответствии с действующим законодательством:

- инвалидам - 30 календарных дней.



7

Предоставлять отпуск в любое удобное время следующим категориям работников:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- работникам, имеющим лечебную путевку;
- отдельным категориям работников, указанным в статьях 122-124 ТК РФ;
- иным лицам в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем: директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующим отделениями, водителям - предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3-х календарных дней за эпизодическое привлечение к выполнению трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 119. ТК РФ)

#### **Стороны договорились:**

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128. ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;



8

- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (детей, родителей, бабушек, дедушек, внуков, а также полнородных и не полнородных братьев и сестер) - до пяти календарных дней.

Предоставлять работникам без сохранения заработной платы свободные дни:

- при вступлении в брак детей работника – до 5 дней;
- при переезде на новое место жительства – 1 день;
- на юбилей (50,55,60,65 лет и последующие пять лет) – 1 день.

4.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата устанавливается в соответствии с федеральными законами.

4.11. 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 в части третьей настоящего пункта, 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, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (статья 185.1 ТК РФ).



## **Раздел 5. Оплата труда**

### **Стороны договорились:**

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 № 170-ПП "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области».

5.2. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсирующего и стимулирующего характера в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе полученных от предпринимательской деятельности.

### **Работодатель обязуется:**

5.3. Своевременно знакомить работников Центра с условиями оплаты их труда.

5.4. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (статья 136. ТК РФ).

5.5. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со статьей 157. ТК РФ.

5.6. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.7. Производить доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с проведенной Специальной оценкой условий труда (Федеральный Закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда).

5.8. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: 14 и 28 числа каждого месяца.

5.9. Включать в аттестационную, антикоррупционную и премиальную комиссии представителя трудового коллектива.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда**

### **Стороны обязуются:**

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по улучшению условий и охраны труда государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Центр социальной помощи семье и детям города Серова». Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.



10

6.2. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**Работодатель обязуется:**

6.3. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии законодательством Российской Федерации.

6.4. Пройти обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ №1, Минобразования РФ № 29 от 13.01.2003 "Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организации".

6.5. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, моющих средств (статья 212. ТК РФ).

6.6. Обеспечивать проведение в установленные сроки периодических медицинских осмотров работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. № 125-ФЗ.

6.8. Совместно с представителем трудового коллектива проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации., Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002г. №73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

6.9. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест во всех подразделениях учреждения (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), но не реже 1 раза в 5 лет.

**Совет трудового коллектива обязуется:**

6.10. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства об охране труда.

6.11. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин.

6.12. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.13. Предъявлять требования к директору учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.



**Работники обязуются:**

6.14. Соблюдать требования охраны труда.

6.15. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.16. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.17. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.

**Работники имеют право:**

6.18. Отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

## **Раздел 7. Социальные гарантии**

**Стороны договорились:**

7.1. Содействовать предоставлению мер социальной поддержки работникам сельской местности и молодым специалистам согласно главе 5 «Социальная поддержка работников организаций социального обслуживания Свердловской области» Областного закона «О социальном обслуживании граждан в Свердловской области» от 03.12.2014 года № 108-ОЗ.

7.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (статья 173. ТК РФ).

7.3. Компенсировать расходы по оплате проезда специалистам, обслуживающим получателей социальных услуг в связи с исполнением должностных обязанностей.

## **Раздел 8. Разрешение трудовых споров**

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61. «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» Трудового Кодекса Российской Федерации

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60. «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» Трудового Кодекса Российской Федерации.



## **Раздел 9. Гарантии деятельности совета трудового коллектива**

### **Стороны договорились:**

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, организации труда и отдыха, оказания материальной помощи и стимулирующих выплат.

9.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников Центра независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным Законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

### **Работодатель обязуется:**

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевому соглашению по регулированию трудовых и социально-экономических отношений государственных гражданских служащих и работников системы социальной защиты населения Свердловской области на 2017-2020 годы от 07 июля 2017 года.

9.4. Согласовывать с председателем совета трудового коллектива нормативные локальные документы, связанные с оплатой и стимулированием труда работников, графиком и режимом работы.

9.5. По письменному запросу предоставлять совету трудового коллектива и первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий, надбавок и по другим социально-трудовым вопросам.

9.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения Центра, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Серовской городской организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.



**Совет трудового коллектива и первичной профсоюзной организации обязуется:**

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.9. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.10. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.11. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, содействовать в оказании бесплатной юридической помощи.

9.12. Вносить предложения по совершенствованию условий труда и социальных гарантий работников.

9.13. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

#### **Раздел 10. Заключительные положения**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному соглашению сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель и работник за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.



Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 13 (тринадцать) листа(ов)  
Должность директор  
Подпись С.В. Сидоров

