

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателя:директор ГБУСО «Центр социальногообслуживания г. Пскова»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В.Скобелева«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г М.п. | Представители работников:административно-управленческий персонал, отделение срочного социального обслуживания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Бородина«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 готделения социального обслуживания на дому\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Н.Молокова«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.стационарное отделение по оказанию помощи лицам без определенного места жительства и отделение ночного пребывания по оказанию помощи лицам без определенного места жительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Князева«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.специальное отделение для одиноких престарелых, проживающих в специализированном жилье «Псковский Дом ветеранов» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.В. Бородина «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. М.п. |

### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**государственного бюджетного учреждения социального обслуживания**

**Псковской области**

**«Центр социального обслуживания г. Пскова»**

**(период действия 2021 – 2024 гг.)**

**Оглавление**

 Стр.

Раздел 1. Общие положения………………………………………………………………...…3

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации……..…………….…....3

Раздел 3. Вопросы занятости, гарантии при возможном высвобождении .……….........…8

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха…………………………………………….…......…9

Раздел 5. Охрана труда……………………………………………………………….…..…...10

Раздел 6.Социальные гарантии, непосредственно связанные

с трудовыми отношениями ..…………………………………………………………….…...12

Раздел 7. Заключительные положения…………………………………...………….…..…..13

**Перечень приложений к коллективному договору:**

Приложение 1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова».

Приложение 2. Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова».

Приложение 3. Положение о премировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова».

Приложение 4. . Список лиц ответственных за выполнение конкретных мероприятий договора от каждой стороны.

Приложение 5. Кодекс этики социального работника.

 Приложение 6. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСО «Центр социального обслуживания г. Пскова».

Приложение 7. Перечень и нормы выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря социальным работникам и работникам других профессий.

Приложение 8. План мероприятий по охране труда.

Приложение 9. План обучения работников ГБУСО «Центр социального обслуживания г.Пскова» по охране труда, пожарной безопасности, безопасности движения на автомобильном транспорте на период 2021-2024 гг.

Приложение 10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска.

Приложение 11. Перечень профессий и должностей, которым по результатам специальной оценки условий оплаты труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Раздел 1.**

#### Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

Настоящий договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, уважения и учёта интересов сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, составляющих его содержание, добровольности принятия сторонами на себя обязательств и реальности их выполнения.

1.1. Сторонами настоящего договора являются государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова» в лице директора Скобелевой Ирины Викторовны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, в лице комиссии по регулированию социально трудовых отношений, созданной из представителей работников коллектива, действующего на основании решений от 31.08.2021 г., именуемые далее («Совет трудового коллектива»).

1.2. Настоящий договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

В случае реорганизации учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

Изменения и дополнения в течение срока действия договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в ТК РФ, и доводятся до сведения работников учреждения.

1.3. Все условия договора являются обязательными для выполнения Работодателем и всеми работниками учреждения. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. При принятии законов РФ по вопросам, которые нашли закрепление в данном договоре, в него вносятся соответствующие изменения.

1.5. Подписанный сторонами договор, приложения, протоколы разногласий в течение семи рабочих дней со дня подписания направляются Работодателем в уполномоченный орган исполнительной власти Псковской области для уведомительной регистрации.

1.6. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива в месячный срок после подписания договора доводит содержание настоящего договора до сведения работников всех структурных подразделений. При приёме на работу новых работников Работодатель обязан под роспись ознакомить их с действующим договором.

2. Предмет договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

**Раздел 2.**

**Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц в кассе учреждения или перечислением на пластиковую карту по личному заявлению работника 30 числа – за 1-ю половину месяца и 15 числа следующего месяца – окончательный расчет за истекший месяц с выплатой дополнительных ежемесячных поощрений за расчетный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Сроки выплаты заработной платы согласовываются с казначейством и могут быть изменены в течение года.

2.1.3. Производить индексацию заработной платы в соответствии с законом Псковской области «Об областном бюджете» на соответствующий год.

2.1.4. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, утвержденным в установленном порядке.

2.1.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней в соответствии со ст.142 ТК РФ работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2.1.7. Оплату труда работников в государственном (казенном, бюджетном, автономном) учреждении социального обслуживания производить в соответствии с законом Псковской области от 07 октября 2010 г. № 1006-ОЗ «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», постановлениями Администрации Псковской области от 11.03.2015 № 116 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Псковской области» и от 24.02.2015 № 82 «О размерах должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих бюджетной сферы Псковской области», Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова», **(Приложение 1)**, Положением о стимулирующих выплатахработникамгосударственного бюджетного учреждения социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова» **(Приложение 2)**, Положением о премировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Псковской области «Центр социального обслуживания г. Пскова» **(Приложение 3)**

2.1.8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров оплаты труда работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.1.9. Установить работникам учреждения должностные оклады (оклады) согласно приложению №1 к постановлению Администрации Псковской области от 11.03.2015 №116 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Псковской области» и постановления Администрации Псковской области от 24.02.2015 №82 «О размерах должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих бюджетной сферы Псковской области».

2.2. Работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

1) повышение оплаты труда за работу в ночное время - устанавливается работникам учреждения за каждый час работы в ночное время и производится в размере 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса РФ, постановление Правительства РФ от 22.07.2008 №554). Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

2) повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) повышение оплаты труда за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда: за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

В учреждении вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов.

5) повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда).

Перечень профессий и должностей, которым по результатам специальной оценки условий оплаты труда, устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прилагается к коллективному договору (**Приложение 11).**

6) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» производится в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за это период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

2.3. Работникам могу быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) надбавка за стаж работы, выслугу лет.

2) выплаты за интенсивность и эффективность работы.

3) выплаты за отличное качество выполняемых работ.

4) премии по итогам работы.

5) надбавка за звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Псковской области» в соответствии с Законом Псковской области от 04.02.2020 № 2042-ОЗ)

Надбавка за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу(окладу) в следующих размерах:

- в размере 5% от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 5 до 10 лет;

- в размере 10% от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 10 до 15 лет;

- в размере 15% от должностного оклада (оклада) при стаже работы свыше 15 лет;

В стаж работы засчитывается;

- стаж работы в федеральных органах государственной власти, государственных органах области, органах местного самоуправления, федеральных государственных, государственных и муниципальных учреждениях соответствующего вида экономической деятельности и сфере образования;

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях социального обслуживания, здравоохранения, образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года.

Выплата за интенсивность и эффективность работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда (в пределах экономии фонда оплаты труда) с учетом:

- объема и эффективности проделанной работы:

- многообразия операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности:

- соответствия показателей и критериев оценки эффективности деятельности, предусмотренными трудовыми договорами с работниками;

- качества оказания предоставляемых социальных услуг;

- отсутствия обоснованных жалоб;

- участия в выполнении важных работ и мероприятий.

Выплата за отличное качество выполняемых работ устанавливается при условии успешного и добросовестного исполнения работниками должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, кодекса профессиональной этики и, в том числе, при награждении работников ведомственными наградами, наградами органов государственной власти и местного самоуправления области, Комитета по социальной защите Псковской области.

Стимулирующая выплата «Премии по итогам работы» устанавливается с целью поощрения из фонда оплаты труда (в пределах экономии фонда оплаты труда) и выплачивается по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- сложность выполняемого задания, срочность его выполнения;

- достижение и превышение нормативных показателей работы;

- своевременность и полнота подготовки отчетности и другие;

- оперативное и качественное выполнение отдельных поручений руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения и т.д.;

- качественная подготовка и проведение важных работ, мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер стимулирующих выплат работникам, за исключением надбавки за стаж работы, определяется руководителем учреждения с учетом результатов труда работника и предложений руководителей структурных подразделений, оформленных служебной запиской.

Работники, несвоевременно и некачественно выполняющие свои должностные обязанности, премируются в более низких размерах или не премируются полностью в случаях:

- несвоевременного и (или) некачественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

- совершения действия, нанесшего материальный ущерб учреждению;

- совершения прогула, в том числе отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Председателем Комитета по социальной защите Псковской области (далее – председатель Комитета), с учетом исполнения государственным учреждением государственного задания, показателями эффективности деятельности возглавляемого им учреждения и показателей эффективности работы. Работникам учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем учреждения.

Размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Выплаты за интенсивность, эффективность работы, за отличное качество выполняемых работ могут быть прекращены руководителю учреждения - по решению начальника Управления, работникам – по решению руководителя учреждения.

2.4. Выплата денежной компенсации социальным работникам, профессиональная деятельность которых связана с разъездами, в размере месячного проездного билета на транспорте общего пользования производится на основании «Положения о порядке обеспечения работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении области, специальной одеждой, обовью и инвентарем или выплаты денежной компенсации на их приобретение, и порядке выплаты работникам, профессиональная деятельность которых связана с разъездами, денежной компенсации в размере фактически понесенных расходов, связанных с проездом на транспорте общего пользования (кроме такси)», утвержденного постановлением Администрации Псковской области от 28.11.2014 № 515.

2.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.6. В области нормирования труда стороны договорились:

Утверждать нормы труда, а также в связи с внесением изменений в нормативные акты вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно - штатных мероприятий. В связи с изменением нормативной численности получателей социальных услуг, обслуживаемых в форме социального обслуживания на дому, по независящим от работодателя причинам (отказ от обслуживания, временное снятие с обслуживания, смерть получателя социальных услуг), тарифная ставка социального работника может изменяться в течение месяца пропорционально количеству обслуживаемых получателей социальных услуг.

2.7. Гарантии и компенсации

2.7.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных нормативными документами для государственных учреждений социального обслуживания, финансируемых из областного бюджета.

2.7.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177). Работникам, направляемым на обучение для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.7.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 178).

2.7.4. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании устанавливаются ст. 184 ТК РФ. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

2.7.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

2.7.6. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов: работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

2.7.7. 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, 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 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.

**Раздел 3.**

**Вопросы занятости, гарантии при возможном высвобождении**

3.1. Трудовой договор

3.1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.1.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

3.1.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В том случае, если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

3.1.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.1.5. В соответствии с трудовым договором работник обязан:

- добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать установленные работодателем Правила внутреннего трудового распорядка, производственную и финансовую дисциплину;

- не разглашать сведения, содержащие конфиденциальную информацию, беречь имущество работодателя, а также возмещать причиненный материальный ущерб;

- выполнять качественно и своевременно поручения, задания и указания руководящих должностных лиц работодателя;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей, нарушения трудового законодательства, правил трудового распорядка, а также причинения работодателю материального ущерба, работник несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству.

3.1.6. Работники ГБУСО «Центр социального обслуживания г. Пскова» в своей практической деятельности должны руководствоваться Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в котором устанавливаются принципы и ценности социальной работы, стандарты этического поведения и др. **(Приложение 5).**

3.2. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение о состоянии здоровья;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника 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 Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

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;

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников:

3.4.1. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности и включено в трудовой договор.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.4.2. Работодатель имеет право направить работников для повышения квалификации с отрывом от производства с сохранением им среднего заработка.

3.5. Условия высвобождения работников

3.5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, либо ликвидации учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется заблаговременно не позднее, чем за два месяца до начала проведения указанных мероприятий предупредить работника под роспись о предстоящем высвобождении.

При высвобождении работников в связи с сокращением Стороны обязуются учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст.179 ТК РФ.

3.5.2. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со ст.178-181 ТК РФ.

**Раздел 4.**

**Рабочее время и время отдыха**

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13-00 час. до 14-00 час.

4.4. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

4.6. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (прилагается к договору **Приложение 6**), графиках сменности, графиках отпусков.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

- инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

4.11. Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 118 ТК РФ).

Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к договору (**Приложение 10**.)

**Раздел 5.**

**Охрана труда**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить:

5.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

5.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.1.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.1.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Перечень и нормы выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря социальным работникам и работникам других профессий приведены в **Приложении 7.** В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122-н п.20 Приложения 2: на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом;

5.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.1.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.1.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.9. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

5.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

5.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

5.1.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.1.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

5.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.1.15. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.1.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.18. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

5.1.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.1.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.1.21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива;

5.1.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

5.1.23. Для обеспечения здоровья и безопасных условий труда работодатель обязуется выполнять в установленные сроки «План мероприятий по охране труда» **(Приложение 8)** и «План обучения работников ГБУСО «Центр социального обслуживания г. Пскова» по охране труда, пожарной безопасности, безопасности движения на автомобильном транспорте на период 2021-2024 гг. **(Приложение 9).**

5.2 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и технике безопасности, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или исполняющего его обязанности о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

 5.3. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и Совета трудового коллектива в количестве 5 человек.

**Раздел 6.**

**Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

6.1. Принимая на себя обязательства по развитию социальной сферы и обеспечению социальных гарантий, стороны договорились строить свою работу по социальной защите работников и членов их семей на страховых принципах.

Исходя из этого Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Пенсионный фонд;

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- ходатайствовать перед Администрацией города об обеспечении работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских садах.

- содействовать развитию культурно-массовой и оздоровительной работы в учреждении

- в случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

Совет трудового коллектива:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование;

 - организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных праздников для работников и членов их семей;

- организовывать в коллективах чествования ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками.

**Раздел 7.**

**Заключительные положения**

7.1. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий договора (**Приложение 4).**

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7.. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.8. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.