

**Государственное бюджетное  
учреждение  
Брянской области  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения Брасовского  
района»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ  
ДОГОВОР**

**на 2021-2024г.г.**

**Утверждено на общем собрании  
трудоого коллектива  
ГБУ КЦСОН Брасовского района  
Протокол № 2 от 14 сентября 2021 г.**

## Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3 - 6 стр.
Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости	6 - 8 стр.
Раздел 3. Время труда и отдыха.	8 - 9 стр.
Раздел 4. Оплата и нормирование труда.	
Гарантийные и компенсационные выплаты	10 - 12 стр.
Раздел 5. Условия и охрана труда	12-13 стр.
Раздел 6. Заключительные положения	13 стр.

## **Коллективный договор**

Государственное бюджетное учреждение Брянской области  
«Комплексный центр социального обслуживания населения Брасовского  
района»

п. Локоть

«14» сентября 2021г.

### **1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

#### **1.1 Стороны и назначение коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются, с одной стороны ГБУ КЦСОН Брасовского района в лице директора Ермаковой Натальи Александровны, именуемые далее «Работодатель» и работники организации ГБУ КЦСОН Брасовского района в лице уполномоченного представителя Ножевник Татьяны Васильевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

#### **1.2 Предмет договора**

1.2.1 Предметом настоящего договора являются положения о нормах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсаций, о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении условия и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением, об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.2.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ). Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.2.5. Стороны подписавшие Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.2.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные на нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работник обязуется (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня его подписания его сторонами, и утверждения его на общем собрании. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

#### **1.4 Сфера действия договора**

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников организации, а также вновь поступающих работников (ст. 68 ТК РФ) в течение 1 дня после их приема на работу.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и Трудовым Кодексом РФ.

1.5.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяются на организацию.

1.5.2. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями и

настоящим коллективным договором.

1.6. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.7. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обслуживании вопросов, входящих в сферу труда, добровольность и реальность принятия сторонами обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль по выполнению коллективного договора;
  - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером заключается на срок, установленный учредительными документами организации и соглашением сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором (ст. 74 ТК РФ)

2.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

2.4. Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя,

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее двух месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению (20 % от общего числа сотрудников учреждения) - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель обязан ежемесячно предоставлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; - информацию о наличии вакантных рабочих мест, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Работодатель и уполномоченный представитель обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

2.7. Стороны договорились, что право на оставление на работе при сокращении численности штата, имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

2.9. При сокращении штата или численности не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить другую работу (вакантную должность), в той же организации, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности и штата, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

С письменного согласия работника допускается его увольнение до истечения двухмесячного срока уведомления о сокращении с выплатой работнику дополнительной компенсации в размере среднего зара

ботка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении ( ст. 180 ТК РФ).

2.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время в количестве 4-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Расторжение трудового договора без применения указанных выше мер не допускается.

2.13. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

2.14. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером (ст. 75 ТК). В данном случае новый собственник обязан выплачивать указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК).

2.15. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими категориями работников организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 статьи 77 ТК.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

### **3. ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА**

3.1 Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, в которых предусмотрено: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, начало и окончания работы, время перерыва в работе (ст.100 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю.

3.3 Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час.

3.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).

3.5. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем – суббота (ст.111 ТК РФ).

3.6. В случае привлечения работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха.

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).



3.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включаются периоды, предусмотренные (ст. 121 ТК РФ).

3.9. Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

3.11. Предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК РФ).

3.12. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.13. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев предусмотренных Законом, в связи:

а) со свадьбой самого сотрудника – 3 дня

б) со свадьбой детей – 2 дня

в) со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, ребенок)– 3 дня

г) с рождением ребенка – 1 день

д) с переездом на новое место жительства – 1 день.

3.14. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;

- женщины, имеющие трех и более детей;

- работники, получившие трудовое увечье;

- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

3.15. При наличии работающих инвалидов основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

3.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ, Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем прилагается к коллективному договору).

3.17. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные работодателем, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

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

- 4.1. Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.
- 4.2. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 4.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.
- 4.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях (ст. 131 ТК РФ).
- 4.5. Оплата труда работников ГБУ КЦСОН Брасовского района производится в соответствии с Законом Брянской области № 89-З от 29 декабря 2014 года «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», на основании Постановления Правительства Брянской области № 33-п от 22 января 2016 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания населения Брянской области», Постановления Правительства Брянской области от 21 сентября 2020 года № 440-п «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Брянской области с 1 октября 2020 года», Положением об оплате труда работников ГБУ КЦСОН Брасовского района утвержденного Приказом ГБУ КЦСОН Брасовского района от 30.11.2020 г № 33/1 (Положение прилагается к коллективному договору).
- 4.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты (ст.151 ТК).
- Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но он не может быть меньше 10 % и больше 100 % тарифной ставки (должностного оклада).
- 4.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца, путем перечисления на пластиковые карты через Сбербанк России.
- 4.8. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 4.9. Работодатель обязуется повышать уровень реального содержания заработной платы, включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной

платы производится в порядке, установленном законами, коллективным договором (ст. 134 ТК).

4.10. Работникам учреждения социального обслуживания населения начисляется надбавка за стаж непрерывной работы и устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в учреждении:

20 процентов должностного оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада.

4.11. Работодатель вправе выплачивать работникам премии и вознаграждения предусмотренные Положением об оплате труда работников ГБУ КЦСОН Брасовского района.

Лиц, добросовестно исполняющие трудовые обязанности, работодатель поощряет на основании ст. 191 ТК РФ (благодарность, почетная грамота, ценный подарок, и др.)

4.12. При наличии экономии фонда оплаты труда или из средств, поступающих на счет учреждения от оплаты предоставляемых населению социальных услуг и иной приносящей доход деятельности и на основании решения руководителя, работникам ГБУ КЦСОН Брасовского района может быть оказана материальная помощь в случае смерти работника или его близкого родственника (мужа, жены, матери, отца, детей), в связи с пожаром или иным стихийным бедствием, рождением ребенка, бракосочетанием, к юбилейным датам со дня рождения работника – 50 лет, 55 лет, 60 лет и так далее через каждые 5 лет, тяжелым материальным положением, обусловленным наличием подтверждающих фактов не более 1 раза в размере до 5000 рублей.

4.13. Работодатель вправе на основании распорядительного документа вышестоящей организации (Департамент семьи, социальной и демографической политики Брянской области) выплачивать работникам:

- материальную помощь в связи с профессиональным праздником («Днем социального работника») в размерах согласованных с Департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области.

4.14. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы в соответствии со ст. 168 ТК РФ. При этом размеры возмещения не могут быть ниже тех, которые установлены Правительством РФ для бюджетных учреждений.

4.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждения является разовая материальная помощь к очередному отпуску в размере 3 тысячи рублей.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска, позднее чем за 2 недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

4.17. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются гарантии и компенсации, указанные в ст. 173, 175, 177 ТК РФ.

## 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан:

5.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

- Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.

- Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (ст. 212 ТК РФ).

- Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда и противопожарной безопасности (Соглашение по охране труда прилагается к коллективному договору).

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотров (Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 г. N 29Н).

- Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и знакомить работников с результатами проведенной специальной оценки условий труда на его рабочем месте (см. Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 г. N 426-ФЗ).

- Обеспечивать работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) согласно типовым нормам выдачи СИЗ по должностям (Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014 г. № 997н) (Перечень должностей и бесплатно выдаваемой специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ прилагается к коллективному договору).

- Обеспечивать специальной одеждой, обувью и инвентарем социальных работников государственных учреждений социального обслуживания населения в соответствии с перечнем утвержденным Постановлением

администрации Брянской области от 29.11.2004 г. № 588, либо производить компенсационную выплату в размере той стоимости.

- Производить расследование и учет несчастных случаев (ст. 227 ТК РФ)
- Перечислять в соответствии со ст. 212 ТК РФ средства в Фонд социального страхования (см. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ).

#### 5.2. Работник обязан:

- соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.
- поддерживать рабочее место в чистоте и порядке в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда.

Работник имеет право:

на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ).

### 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

6.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст. 44 ТК).

6.2. Интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

6.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

от работодателя  
Директор ГБУ КЦСОН  
Брасовского района

\_\_\_\_\_  
Н.А. Ермакова

МП (подпись)  
«14» сентября 2021г.

от работников Уполномоченный  
представитель ГБУ КЦСОН  
Брасовского района

\_\_\_\_\_  
Т.В. Ножевник

(подпись)  
«14» сентября 2021г.



Приложение  
к коллективному договору  
ГБУ КЦСОН Брасовского района  
на 2021-2024 гг.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ КЦСОН  
Брасовского района  
Н.А.Ермакова

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И БЕСПЛАТНО ВЫДАВАЕМОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СИЗ**

п/п	Наименование должности	Наименование СИЗ	Годовая норма выдачи на 1 человека (штуки, пары, комплекты)	срок использования, год
1	Социальный работник	-плащ или куртка -халат -обувь зимняя утепленная -обувь резиновая -обувь комнатная -перчатки(варежки) Сумка-коляска Сумка хозяйственная Полотенце Перчатки резиновые	1 шт 1шт 1 пара 1 пара 1 пара 1 пара 1 шт 1шт 1 шт 4 пары	3 1 3 2 1 2 1 1 0,5 0,25
2	Водитель (легкового автомобиля)	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -перчатки с полимерным покрытием -перчатки резиновые -жилет сигнальный	1 шт 12 пар Дежурные 1 шт	1 1 1 1
3	Уборщик служебных помещений	- перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1

4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-перчатки резиновые	12 пар	1
		-халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1
		- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1
		-перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1
		-перчатки резиновые	12 пар	1
		-сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1
		-очки защитные	до износа	-
-средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	-		

Приложение  
к коллективному договору  
ГБУ КЦСОН Брасовского района  
на 2021-2024 гг.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ КЦСОН  
Брасовского района  
Н.А.Ермакова

### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Перезарядка огнетушителей	3 кв. 2021г.-2024 г.	директор зав. отделением
2	Проведение инструктажей по охране труда и противопожарной безопасности	4 кв. 2021 г., 1 кв., 4 кв. 2022г.- 2024 г.	зав.отделением, сотрудник ОНДПР по Брасовскому району
3	Приобретение медицинских средств первой помощи	2021г.-2024 г.	директор
4	1.Приобретение специальной одежды, обуви и инвентаря для социальных работников (выплаты компенсаций)  2. Обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты сотрудников учреждения согласно типовым нормам выдачи СИЗ по должностям -Водитель (легкового автомобиля) -Уборщик служебных помещений -Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2021г.-2024 г.  2021г.-2024 г.  2021г.-2024 г.	директор гл. бухгалтер  директор гл. бух.
5	Организация прохождения медицинских осмотров работников	2021г.-2024 г.	директор
6	Обучение ответственных лиц по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	2021 г. -2024 г.	директор, специалист по кадрам



Приложение  
к коллективному договору  
ГБУ КЦСОН Брасовского района  
на 2021-2024 гг.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ КЦСОН  
Брасовского района  
Н.А.Ермакова

**Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем**  
**(статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации)**

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Название должностей и профессий	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)
1.	Административно-управленческий персонал	Директор	5 ( пять )

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
ГБУ КЦСОН  
Брасовского района  
От «30» ноября 2020 г. 33/1

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения  
Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения  
Брасовского района»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБУ КЦСОН Брасовского района разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

Системы оплаты труда работников ГБУ КЦСОН Брасовского района, включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников учреждения социального обслуживания населения.

Положение содержит:

минимальные размеры окладов работников ГБУ КЦСОН Брасовского района, устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления

условия оплаты труда руководителя ГБУ КЦСОН Брасовского района, его заместителя и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников ГБУ КЦСОН Брасовского района (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных

применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Фонд оплаты труда работников ГБУ КЦСОН Брасовского района формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению социального обслуживания населения из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда ГБУ КЦСОН Брасовского района формируется на штатную численность работников учреждений социального обслуживания населения исходя из установленных должностных окладов работникам учреждений и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда учреждения формируется в соответствии с Порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.8. Руководитель учреждения социального обслуживания населения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников ГБУ КЦСОН Брасовского района

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для руководителей и специалистов учреждений социального обслуживания населения, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25 % и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников ГБУ КЦСОН Брасовского района, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в настоящем Положении.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих

должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Оклады (должностные оклады) пересматриваются ГБУ КЦСОН Брасовского района в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о выплатах компенсационного характера.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о выплатах стимулирующего характера.

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников учреждений социального обслуживания населения определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения его заместителя и главного бухгалтера.

4.1. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

4.3 Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости и группировка по ним учреждения приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

Размеры должностного оклада руководителя по группам учреждений:

«Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад, рублей
I	20211
II	18771
III	16687
IV	14548
V	10472».

4.4. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения по согласованию с департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

4.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о выплатах компенсационного характера.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются департаментом семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющим по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы

учреждения социального обслуживания населения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения социального обслуживания населения утверждаются приказом департамента семьи, социальной и демографической политики Брянской области, осуществляющего по отношению к учреждению функции и полномочия учредителя.

Главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

4.7. Предельный уровень заработной платы руководителя ГБУ КЦСОН Брасовского района устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в размере от 1 до 5.

## 5. Заключительные положения

Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам учреждения является разовая материальная помощь к очередному отпуску в размере 3 тысячи рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основной работе один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени.

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться выплаты социального характера (в том числе материальная помощь). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников ГБУ КЦСОН Брасовского района

1.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих предоставление социальных услуг в ГБУ КЦСОН Брасовского района, по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	социальный работник	5519
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
1 квалификационный	специалист по социальной работе	6418
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»		
	заведующий отделением (отделом)	8333

1.2. Минимальные размеры должностных окладов работников ГБУ КЦСОН Брасовского района по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам	6193
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться IIнутридолжностная категория:  Бухгалтер II категории, инженер II категории, инженер-программист II категории(программист II категории), психолог II категории, экономист II категории, юрисконсультант II категории	6306
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться Iнутридолжностная категория:  Бухгалтер I категории, инженер I категории, инженер-программист I категории(программист I категории), психолог I категории, экономист I категории, юрисконсультант I категории	6418
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий инженер-программист (ведущий программист), ведущий психолог, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	6532



1.3. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	5180
2 разряд	5236
3 разряд	5293
4 разряд	5349
5 разряд	5405
6 разряд	5461
7 разряд	5519
8 разряд	5575

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях: работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.); выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в ГБУ КЦСОН Брасовского района специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

1.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
Санитарка палатная, санитарка-ваннщица, санитарка-буфетчица, санитарка-уборщица, санитарка-сопровождающая	5180
Заведующий отделом	8333

Приложение 2

к Положению об оплате труда

Группы государственного бюджетного учреждения Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Брасовского района» в зависимости от критериев масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Комплексные центры социального обслуживания населения, информационно-консультативные центры:

Группы учреждений социального обслуживания населения в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения
	Число обслуживаемого населения
V	До 250
IV	251-500
III	501-1000
II	1001-2000
I	2001 и более

Для комплексных центров социального обслуживания населения, имеющих отделения психолого-педагогической помощи с телефоном доверия, помощи женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, с предоставлением временного убежища, временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов, реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья, помощи семье и детям со стационаром группа по оплате труда руководителей устанавливается:

- на 1 группу выше-имеющим 1 отделение;
- на 2 группы-2 отделения;
- на 3 группы-3 отделения.