

**Бюджетное учреждение Орловской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Верховского района»**

303720, Орловская область, пгт.Верховье, ул.Королева, д.24,
тел/факс 8 (48676) 2-38-05

Согласовано:

от работодателя:

Директор БУ ОО «КЦСОН
Верховского района»



Н.А.Братских/

(подпись, ФИО)

13 декабря 2023 года

Согласовано:

от работников:

Председатель профсоюзного
Комитета БУ ОО «КЦСОН
Верховского района

Н.В.Новикова/

(подпись, ФИО)

«13» декабря 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Бюджетное учреждение Орловской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Верховского района»
на 2024 - 2026 годы**

Коллективный договор зарегистрирован в
Администрации Верховского района Орловской области
(наименование органа)

Регистрационный номер № 05 от «15» декабря 2023 г.

И.о. главного специалиста по трудовым отношениям

(должность)

Н.В.Карпухина

(ФИО)

пгт.Верховье 2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения.....	5
Раздел 3. Основные права и обязанности работника.....	8
Раздел 4. Основные права и обязанности работодателя.....	9
Раздел 5. Оплата труда, гарантии и компенсации при возможном высвобождении.....	11
Раздел 6. Рабочее время и время отдыха	12
Раздел 7. Условия работы, охрана и безопасность труда.....	17
Раздел 8. Поощрения за успехи в работе.....	18
Раздел 9. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.....	19
Раздел 10. Собрание трудового коллектива. Профсоюз, гарантии профсоюзной деятельности.....	21
Раздел 11. Заключительные положения.....	23
Раздел 12. Пожарная безопасность.....	23

Приложения:

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Бюджетным учреждением Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Верховского района» (далее Центр) в лице директора (далее Работодатель) Братских Надежды Александровны и работниками Учреждения в лице председателя Первичной профсоюзной организации Бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Верховского района» Новиковой Натальи Владимировны в целях регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, развития социального партнерства (ст. ст. 40 – 44, 23 - 27 ТК РФ), 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.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ФЗ ПС), законом Орловской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Орловской области», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета ППО единственным представительным органом работников и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза и работников, поручивших ему представлять их интересы в индивидуальных трудовых отношениях. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом ППО (с учетом мнения Профсоюзной организации), ст. ст. 29, 30, 8, 372 ТК РФ.

1.4. Первичная профсоюзная организация в лице профкома выступают в качестве единственных полномочных представителей работников Центра при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.5. Работодатель обязуется:

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, ст. 22 ТК РФ;

- ознакомить с коллективным договором всех работников Центра под роспись, а вновь поступающих работников при их приеме на работу, ст. 68 ТК РФ;

- подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, ст. 50 ТК РФ.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 09 января 2024 года и действует до 31 декабря 2026 года. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до принятия нового. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Центра, ст. 43 ТК РФ.

1.7. Изменения и дополнения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента подписания их сторонами или со дня, указанного в тексте соответствующего изменения и дополнения.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон, без созыва общего собрания работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 3 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра.

При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Условия в трудовом договоре не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (ст.67 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда работника, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе срок действия трудового договора, условия работы, оплата труда, льготы и компенсации и др.

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (статья 74 ТК РФ).

2.5. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний для рабочих – в случае занятия должностей, которые требуют специальной подготовки;
- при приеме на работу необходимо иметь медицинскую книжку с медицинским освидетельствованием, установленном федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

Работодатель осуществляет обработку персональных данных работников с их письменного согласия. Работники, вновь принимаемые на работу, являющиеся субъектами персональных данных, дают письменное согласие на обработку своих персональных данных.

Работники, допущенные к обработке персональных данных, в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», Положением о работе с персональными данными работников БУ ОО «КЦСОН Верховского района» одновременно с заключением трудового договора подписывают обязательство о неразглашении персональных данных работников учреждения.

2.7. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.8. Прием на работу оформляется приказом директора по Центру, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику по расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в Центре коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, имеющими отношение к трудовым функциям работника, а также пройти инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

2.9. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более двух месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).