



Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия)  
«Республиканский комплексный центр социального обслуживания»

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
*С.И. Диодорова*  
(подпись)  
/С.И. Диодорова/  
«07» 02 2019 г.

Утверждаю:  
Директор  
ГБУ РС (Я) «РКЦСО»

  
*Н.Н. Пахомова*  
(подпись)  
/Н.Н. Пахомова/  
«07» 02 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение Республики Саха (Якутия)  
«Республиканский комплексный центр социального обслуживания»

Срок действия коллективного договора: с «07» февраля 2019г. до «07» февраля 2022г.  
Юридический адрес: Республика Саха (Якутия), 677027, г. Якутск, ул. Пушкина, д.31

от администрации: директор: Пахомова Наталья Николаевна  
тел.: 40-20-65

от трудового коллектива: Председатель ПК: Диодорова Саргылана Ивановна  
тел.: 21-43-57

Организационно-правовая форма организации - государственное бюджетное учреждение

наименование вида экономической деятельности: социальные услуги

наименование вида собственности организации – собственность субъекта РФ



18.05.19  
*И.В. Б.*

## Содержание

Общие положения	3
1. Обязательства сторон	3
2. Оплата труда.	5
3. Гарантии и компенсации	7
4. Рабочее время и время отдыха	8
5. Охрана труда и здоровья	12
6. Гарантии деятельности профсоюзной организации	13
7. Социальная защита молодежи	15
8. Заключительные положения	16
9. Приложение. Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск	17-22

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее-Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Саха (Якутия) «Республиканский комплексный центр социального обслуживания» (далее-Учреждение).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

**Сторонами настоящего коллективного договора являются:**

-работодатель, представленный в лице директора учреждения Пахомовой Натальи Николаевны.

-работники, в лице председателя профсоюзного комитета Диодоровой Саргыланы Ивановны.

**Предмет договора:**

-предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением.

Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством РФ, РС (Я), Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, договорились о нижеследующем:

### 1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

#### 1.1. Работодатель обязуется:

1.1.1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

1.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

1.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

1.1.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством.

1.1.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения ст.22 ТК РФ.

1.1.7. Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников.

1.1.8. Признать, что профсоюзная организация является в Учреждении полномочным представителем, выражающим и защищающим профессионально – трудовые и



социальные интересы и права работников. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

**1.1.9.** Предоставлять рабочее время с сохранением среднего заработка:

-членам профсоюзного комитета, не освобожденным от своей работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

-членам профсоюза для участия в собраниях, конференциях, профсоюзных комиссиях, собираемых для решения вопросов, связанных с защитой интересов работников Учреждения.

**1.1.10.** Согласовывать с профсоюзной организацией:

-правила внутреннего трудового распорядка;

-нормы спецодежды;

-положение об охране труда в Учреждении;

**1.1.11.** Предварительно уведомлять не менее чем за 2 месяца профсоюзную организацию по вопросам:

-сокращения численности и штата работников;

-ухудшения условий труда;

**1.1.12.** Проводить уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора в соответствии со ст. 50 ТК РФ.

**1.1.13.** Знакомить работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

**1.2. Профсоюзная организация, как представитель работников, обязуется:**

**1.2.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – представлять и защищать права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза и Положением о первичной профсоюзной организации.

**1.2.2.** Осуществлять контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, созданием для работников, надлежащих социально – бытовых условий.

**1.2.3.** Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников охраны труда.

**1.2.4.** В установленном порядке осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области социального страхования, социального обеспечения и охраны здоровья.

**1.2.5.** Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди работников.

**1.2.6.** Осуществлять постоянный контроль за ходом выполнения Коллективного договора и дважды в год информировать коллектив Учреждения о его выполнении.

**1.2.7.** Способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства.

**1.2.8.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде и условий коллективного договора согласно ст.195 ТК РФ.

**1.2.9.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде ст.370 ТК РФ.

**1.3. Работники обязуются:**



- 1.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.
- 1.3.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.
- 1.3.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 1.3.4. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 1.3.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 1.3.6. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- 1.3.7. Не выносить за пределы учреждения документы, связанные с исполнением должностных обязательств, а также без разрешения работодателя иные служебные документы.
- 1.3.7. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда. Система оплаты труда Работников включает в себя оплату за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2.2. Оплата труда работникам Учреждения осуществляется на основе установленной системы по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, в соответствии с Положением об оплате труда от 30 июля 2018 года и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права.

2.3. Дата выплаты зарплаты работникам:

- 1 половина – до 25 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца.
- 2 половина – до 10 числа каждого месяца – заработная плата за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. Выплата заработной платы Работнику производится путем перевода заработной платы на банковские карты или денежными средствами на счета, оформленные работником с учетом их желания за счет средств Работодателя на основании Договора с банком о выдаче и обслуживании банковских карт для работников Учреждения. Договор банковского счета заключается Работодателем в интересах Работников.

2.5. Работодатель обеспечивает ежемесячную выплату заработной платы работникам с обязательной выдачей расчетных листов в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.6. Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.7. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника.

2.8. В целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с утвержденной сметой Учреждения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходной или праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.



2.10. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20 % часового тарифа ставки заработной платы (должностного оклада). Ночной считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время с 22.00 до 6.00 часов.

2.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

2.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт руководитель Учреждения.

2.13. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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. (ст.142 ТК РФ).

**2.14. Работодатель обязуется:**

- а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере 2/3 тарифной ставки (оклада);
- в) оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (оклада)
- г) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.
- д) производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда, предусмотренных соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- е) выплачивать премию по итогам месяца за индивидуальные результаты работы;
- ж) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год за счет экономии фонда оплаты труда, согласно положению об оплате труда;
- з) производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;
- и) извещать в письменной форме 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;
- к) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца, согласно ТК РФ;
- л) производить выплату заработной платы в денежной форме.



### 2.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- б) требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- в) обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- г) вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- д) обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

### 3. Гарантии и компенсации

- 3.1. Выплачивать медицинским работникам, проживающим в сельской местности, ежемесячную денежную компенсацию по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, в соответствии статьей 30 Закона Республики Саха Якутия) от 22 января 2015 года N 1404-3 № 363-V «О социальном обслуживании граждан в Республике Саха (Якутия)».
- 3.2. Оказывать материальную помощь основным работникам в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РС (Я) №562-ОД от 25.04.2018г. «Об утверждении Типового Положения об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития РС (Я).
- 3.3. Оказание материальной помощи работникам Учреждения осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда по следующим основаниям и размерам:
- 3.3.1. в случае смерти работника, его близких родственников: супруги (а), детей, родителей в размере 15 000 рублей, на основании подтверждающих документов .
  - 3.3.2. в случае тяжелого и длительного заболевания работника, требующего дорогостоящего высокотехнологического лечения за пределами Республики Саха (Якутия) в размере 15 000 рублей, на основании документов, подтверждающих наличие у работника тяжелого заболевания, требующего дорогостоящего высокотехнологического лечения за пределами Республики Саха (Якутия) (справка медицинской организации);
  - 3.3.3. в случае утраты личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия в размере 25 000 рублей, на основании подтверждающих документов.
  - 3.3.4. в случае юбилея работника 50 лет и далее через каждые 5 (пять) лет в размере 5 000 рублей.
  - 3.3.5. в случае государственной регистрации заключения брака работника в размере 5 000 рублей, на основании документов, подтверждающих заключение брака.
  - 3.3.6. в случае рождения (усыновления) ребенка (детей) в размере 5 000 рублей, на основании документов, подтверждающих факт рождения (усыновления).
  - 3.3.7. при прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию, работнику, проработавшему в учреждении не менее 10 лет, в размере 3 000 рублей.
  - 3.3.8. в случае получения работником инвалидности по трудовому увечью в размере:
    - 1 группа – 15 000 рублей;
    - 2 группа – 10 000 рублей;
    - 3 группа – 5 000 рублей.
  - 3.3.9. Установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работника учреждения:
    - при получении Почетной грамоты Министерства труда и социальной защиты РФ и



Министерства труда и социального развития РС (Я) - единовременное поощрение в размере 5000 рублей;

- при получении звания «Отличник социальной службы РС (Я)» - единовременное поощрение в размере 10 000 рублей.

3.3.10. Оказание материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

3.3.11. Материальная помощь может быть оказана только основному работнику по нескольким основаниям в течение календарного года.

3.3.12. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- по итогам работы за год;

3.3.13. В случае временной нетрудоспособности производится выплата работнику разницы между его средним заработком и установленным федеральным законом размером пособия по временной нетрудоспособности. Указанная выплата осуществляется работодателем за счет средств фонда оплаты труда в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 04.07.2017г. 1883-3 №1323-в. «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.6. Выделять средства в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, для поощрения победителей конкурса за звание «Лучший социальный работник» в соответствии с Положением об этом конкурсе

3.7. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование.

3.8. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

3.9. Вести в организации персонифицированный учет в соответствии с ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонд.

3.10. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества и спартакиад, дней здоровья.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется трудовыми договорами с работниками.

4.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Инвалидам предоставляется ежегодный основной



отпуск не менее 30 календарных дней. Дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) продолжительностью 24 календарных дня.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с графиком отпусков.

4.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также с Перечнем профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск в соответствии с Приложением к коллективному договору №1.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

Дополнительные дни отпуска сверх 3 (трех) календарный дней оплачиваются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

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

