

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива
ГБУ РХ «КЦСОН «Забота»

О.А. Шичкина
«03» октября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ РХ «КЦСОН «Забота»

Е.Н. Кондратьева

«03» октября 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота»
на 2025 – 2028 годы.**

Юридический адрес: 655136, Россия, Республика Хакасия, г. Черногорск ул.
Энергетиков, двлд.6

Утвержден на общем собрании трудового коллектива 01 октября 2025 год.

Стороны коллективного договора:

От Работодателя:

Директор Кондратьева Елена Николаевна

Тел: 8 (39031) 3-89-90

Представитель работников:

Специалист по кадрам

Шичкина Ольга Александровна

8 (39031) 3-80-50

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Хакасия «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» и устанавливает взаимные обязательства сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами Договора являются:

ГБУ РХ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота», ОГРН 1021900699028, ИНН 1903012111, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: Республика Хакасия, город Черногорск, улица Энергетиков, дом 6, далее именуемое «Работодатель», в лице директора Кондратьевой Елены Николаевны, действующего на основании Устава, и Работники, далее именуемые «Работники», а по отдельности «Работник», от имени которых действуют представитель Шичкина Ольга Александровна на основании протокола общего собрания трудового коллектива от «_____» _____ 2025 года.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет, то есть до «_____» _____ 2028 года.

1.5. Договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации (далее по тексту РФ) и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее по тексту - ТК РФ), Закона РФ от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законов РФ, субъектов РФ, содержащих нормы трудового права, ведомственных указаний и распоряжений, распространяется на всех Работников Центра независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.6. Целью Договора является обеспечение социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Центра, направлен на выполнение требований трудового кодекса, и требований, предусмотренных настоящим договором.

1.7. Предметом настоящего Договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения Работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.8. Работодатель обязуется ознакомить всех Работников, а так же всех вновь поступающих Работников при приеме их на работу, с текстом Договора, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий Договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных Работников, а также через информационные стенды).

1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

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

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Договорившиеся стороны обязуются:

2.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот Работникам Учреждения и их семьям.

2.1.2. Принимать совместные меры, направленные на урегулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- обеспечение достойной жизни Работников Учреждения;
- повышение эффективности качественных и количественных показателей труда;
- создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- совершенствование системы оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат;

- реализацию в полном объеме программ социальной защиты Работников Учреждения, а также бывших сотрудников, вышедших на пенсию по достижению пенсионного возраста;

- повышение квалификации и профессионального уровня Работников Учреждения;

- проведение мероприятий, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.1.3. Разрабатывать систему мер, направленную на предотвращение конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших трудовых споров среди сотрудников Учреждения.

2.2. Обязанности Работодателя

2.2.1. Обеспечивать нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения.

2.2.2. Грамотно осуществлять подбор персонала и проводить повышение квалификации Работников всех структурных подразделений учреждения.

2.2.3. Обеспечивать эффективный внутренний контроль деятельности структурных подразделений учреждения.

2.2.4. Осуществлять обмен информацией и полезным опытом между различными организациями системы социального обслуживания населения.

2.2.5. Обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации.

2.2.6. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом Законом № 98-ФЗ от 29.07.2004 «О коммерческой тайне».

2.2.7. Предоставлять представителям Работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.8. Знакомить Работников Учреждения с принимаемыми локальными нормативными актами, которые непосредственно связаны с их трудовой деятельностью.

2.2.9. Создавать необходимые условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных действующим законодательством формах.

2.2.10. Обеспечивать Работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.2.11. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов на здоровье Работников.

2.2.12. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными и общественными органами.

2.2.13. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.14. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

2.2.15 Работодатель исполняет и иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.3. Обязанности представителей трудового коллектива:

2.3.1. Защищать трудовые права и профессиональные интересы Работников Учреждения в рамках данного Коллективного договора.

2.3.2. Содействовать повышению жизненного уровня Работников.

2.3.3. Представлять интересы Работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением руководителем Учреждения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения в области охраны труда обязательств руководителя Учреждения.

2.3.6. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.7. Представитель трудового коллектива обязуется вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.4. Обязанности Работников:

2.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.3. Использовать рабочее время для производительного и качественного труда. Работник Учреждения должен нести ответственность за качество оказываемых услуг на протяжении всей практической деятельности.

2.4.4. Работнику Учреждения необходимо уметь предотвращать возможности негуманного или дискриминационного поведения по отношению к личности.

2.4.5. Действия Работников Учреждения не должны противоречить законам, действующим в сфере социального обслуживания.

2.4.6. При выполнении своих обязанностей сотрудники могут получать информацию, которая является конфиденциальной, т.е. не может быть разглашена. Подобная информация не должна быть использована в личных целях самих сотрудников, их родственников или других лиц.

2.4.7. Работники должны соблюдать обязанности в области охраны труда и пожарной безопасности.

2.4.8. Работник Учреждения обязан постоянно повышать свой профессиональный уровень и квалификацию.

2.4.9. Работники Учреждения должны исполнять и иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

2.5. Основные трудовые права и обязанности Работников и руководителей Учреждения изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка Работников.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

3.2. Трудовой договор не может содержать условия, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права установленного согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

(заключение, изменение, прекращение)

4.1. Трудовой договор - письменное соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условие труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

4.2. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающее положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Трудовой договор между Работодателем и Работником может заключаться как на неопределённый срок, так и на определенный срок не более 5 (пяти) лет в соответствии со статьей 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Результат испытания при приеме на работу регламентируется статьей 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В ходе исполнения трудового договора Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.7. Расторжение трудового договора прекращается по основаниям в соответствии с требованиями предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается:

- с беременными женщинами, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 81, пунктом 3 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1, 5-8, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая, предусмотренного пунктом 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия

соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

4.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности штата Работников учреждения, Работодатель выплачивает увольняемому Работнику выходное пособие в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением об оплате труда Работников ГБУ РХ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота», разработанном на основании Примерного положения об оплате труда Работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Хакасия, утвержденного постановлением Правительства Республики Хакасия от 15.10.2014 № 521.

5.2. В ГБУ РХ «КЦСОН «Забота» действует тарифная система оплаты труда, за исключением оплаты труда для отдельных категорий Работников.

5.3. Для администраторов, машинистов (кочегаров) котельной, помощников по уходу устанавливается повременная система оплаты труда.

5.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или выполненного объема работ.

5.5. Порядок и основания начисления компенсационных и стимулирующих выплат регулируется Положением об оплате труда Работников Государственного бюджетного учреждения Республики Хакасия «Комплексный центр социального обслуживания населения «Забота» и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в рабочий день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Конкретные размеры доплат

устанавливаются по соглашению сторон трудового договора при наличии средств фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от установленного класса (подкласса) условий труда.

5.9. Работа в ночное время (с 22-00 до 6-00 часов) оплачивается в повышенном размере с увеличением на 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. Работодатель обязан известить Работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда по инициативе Работодателя не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

5.11. К заработной плате Работников применяются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.12. Заработная плата Работников подлежит индексации в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия от 13.01.2023 № 28 «Об индексации заработной платы».

5.13. Заработная плата выплачивается в денежной форме Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

5.14. Выплата заработной платы Работникам учреждения производится два раза в месяц. Заработная плата, начисленная за период с 1 по 15 число месяца выплачивается в период с 15 по 20 число текущего месяца, заработная плата, начисленная за период с 16 по 31 (28, 29, 30) число выплачивается в период с 01 по 05 числа следующего месяца (часть 6 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ). Выплата отпускных производится за три календарных дня до начала отпуска.

5.15. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушением Работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей сумме, подлежащей выплате.

5.16. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения избранного Представителя Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.17. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться в соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если Работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени, продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

6.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением Работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.3. Для отдельных категорий Работников устанавливается иной, отличающийся от обычного, режим рабочего времени (сменный режим работы, режим неполного рабочего времени, гибкий режим работы, ненормированный рабочий день).

6.4. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации сокращенное рабочее время предоставляется:

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы,- не более 35 часов в неделю;
- для женщин, работающих
- в сельской местности – не более 36 часов.

6.5. Режим рабочего времени дистанционных Работников устанавливается такими Работниками по своему усмотрению.

Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

6.6. В случаях и порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о суммированном учете рабочего времени Работодатель вводит суммированный учет рабочего времени для отдельных категорий Работников.

6.7. Рабочий день в Учреждении, начинается в 08.00 час. и заканчивается в 17.00 час., перерыв на обед с 12.00 час. до 13.00 час. Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник может использовать перерыв по своему усмотрению.

6.8. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

6.9. Работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов в возрасте до 18 лет на основании их личного заявления предоставляется 4 оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

6.10. Для работников, которым установлен сменный режим работы, режим труда и отдыха регулируется графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Машинистам (кочегарам) котельной и администраторам в течение рабочей смены по условиям производства предоставляются технологические перерывы для отдыха и питания. Перерывы предоставляются через каждые три часа работы продолжительностью до 15 минут. Общая продолжительность перерывов не должна превышать двух часов за смену. Технологические перерывы включаются в рабочее время.

6.12. Для помощников по уходу, работающих по скользящему графику работы предоставляются технологические перерывы для отдыха и питания. Перерывы предоставляются каждые три часа работы продолжительностью до 15 минут. Общая продолжительность перерывов не должна превышать одного часа за смену. Технологические перерывы включаются в рабочее время.

6.13. Праздничные нерабочие дни определяются на основании принятых Правительством Российской Федерации нормативных правовых актов. Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

6.14. В случаях, предусмотренных пунктом 3 статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха на основании письменного приказа директора Центра. В иных случаях привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни допускается только с его письменного согласия.

6.15. Допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни при наличии письменного согласия Работника и при условии, если это не запрещено ему по медицинским показаниям:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- Работников, имеющих детей-инвалидов;
- Работников, осуществляющих уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

6.16. В случаях предусмотренных пунктом 1 статьи 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель может привлекать Работника, с его письменного согласия, к сверхурочным работам.

6.17. В случаях, предусмотренных пунктом 3 статьи 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, привлечение Работника к сверхурочным работам допускается без его согласия. Продолжительность сверхурочной работы для Работника не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.18. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- лиц в возрасте до 18 лет;
- Работников в период действия ученического договора.

6.19. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (в соответствии со ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

6.20. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.21. Преимущественное право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или иное удобное для них время имеют следующие Работники:

- женщины, имеющие трех и более детей;
- Работники, имеющие санаторно-курортные путевки для прохождения лечения.

6.22. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

6.23. 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;
- работнику, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям Работников, указанных в Федеральном законе от 12.01.1995 № 5 – ФЗ «О ветеранах»;
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сзв (бэр);
- героям Социалистического Труда и полным кавалерам Ордена Трудовой Славы;
- героям Советского Союза, Героям России, кавалерам Ордена Славы;
- почетным донорам России.

6.24. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

6.25. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ.

6.26. В случаях, установленных законодательством, Работодатель предоставляет Работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

- работникам, которым установлен ненормированный рабочий день – 3 календарных дня.

6.27. Вопросы режима рабочего времени и отдыха регулируются ТК РФ.

7. ПОРЯДОК РАСЧЕТА С РАБОТНИКАМИ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА И ЛИКВИДАЦИИ ЦЕНТРА

7.1. Проведение мероприятий по сокращению численности или штата

работников, увольнении в связи с ликвидацией организации, при угрозе массовых увольнений к работнику применяются меры согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

8. ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

8.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных трудовых обязанностей.

9. ОХРАНА ТРУДА

Работа по охране труда организуется в соответствии с требованиями установленными в области охраны труда.

9.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, работодатель обязан:

9.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте с учетом результатов специальной оценки условий труда.

9.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения, правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.3. Проводить обучение охране труда работникам, подлежащим обучению в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда, не реже 1 раза в три года.

9.1.4. Выявлять опасности и профессиональные риски, выполнять анализ профессиональных рисков, разрабатывать и выполнять мероприятия по управлению профессиональными рисками (не реже 1 раза в год).

9.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и требованиях охраны труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, об использовании оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. Информирование выполнять путем размещения на официальном интернет-сайте учреждения.

9.1.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» для выявления вредных и опасных производственных факторов, разрабатывать и реализовывать мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

9.1.11. Приобретать за счет собственных средств и выдавать работникам средства индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», с учетом результатов специальной оценки условий труда и картами оценки рисков рабочих мест.

9.1.12. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

9.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших медицинское освидетельствование, обучение, инструктаж, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, профессиональную гигиеническую подготовку, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации для выполнения трудовых обязанностей работника.

9.1.14. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.15. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.16. Выполнять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.17. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений до устранения такой угрозы.

9.2. Обязанности работника в области охраны труда:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, установленные локальными нормативными актами учреждения, правилами и инструкциями по охране труда.

9.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырьё и материалы, применять технологию работ.

9.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

9.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников).

9.2.6. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и ежегодные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные

медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и федеральными законами Российской Федерации за счет средств работодателя.

9.2.7. Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности учреждения, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1 Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии со ст. 19 Конституции Российской Федерации, Трудовым Кодексом, и другими законодательными актами.

10.2 Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами Договора.

11.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязанностей.

11.3. Стороны обязуются взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

11.4. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.3. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с коллективным договором.

12.4. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.5. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон.

12.6. Изменения и дополнения могут быть внесены в коллективный договор в случае, улучшения положения Работников.

12.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

12.8. При смене формы собственности организации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.9. При реорганизации организации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13. Подписи сторон

От имени Работодателя:

Директор



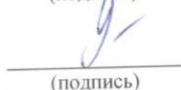
Е.Н. Кондратьева

От имени Работников:
представители


(подпись)

Евсеев Р.К.

(Ф.И.О.)


(подпись)

Шиханов О.А.

(Ф.И.О.)


(подпись)

Чиркова С.Т.

(Ф.И.О.)