

Представитель работников:

Представитель трудового коллектива

(председатель первичной профсоюзной организации,  
либо представитель трудового коллектива)



подпись

Гуськова Н.П.

ФИО

« 14 » марта 20 24 г.

дата подписания

Представитель работодателя:

Директор МБУ «Бессоновский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»

полное наименование должности с указанием  
организации



подпись

Самсонова Е.А.

ФИО

« 14 » марта 20 24 г.

дата подписания

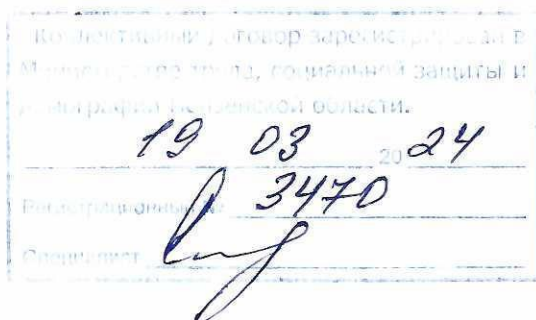


Принят на общем собрании трудового  
коллектива муниципального  
бюджетного учреждения  
«Бессоновский комплексный центр  
социального обслуживания  
населения»

полное наименование организации

« 14 » марта 20 24 г.

дата проведения собрания



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Бессоновский  
комплексный центр социального обслуживания населения»

полное наименование организации в родительном падеже

на

2024-2027

ГОДЫ

срок действия коллективного договора

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное бюджетное учреждение «Бессоновский комплексный центр социального обслуживания населения», далее – Работодатель, в лице своего представителя, директора МБУ «Бессоновский комплексный центр социального обслуживания населения» Самсоновой Елены Александровны;

- Работники МБУ «Бессоновский комплексный центр социального обслуживания населения» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Гуськовой Натальи Павловны, далее – Представитель трудового коллектива.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представители трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

– создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

– учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных планов и программ;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

– рассматривать представления соответствующих органов 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.

Представитель трудового коллектива обязуется:

– способствовать устойчивой деятельности организации; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей. Нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на организацию трудовых и социальных отношений в Учреждении в установленном законами порядке, условий коллективного договора, трудовых договоров, на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

– способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Представителем предложения не встречают согласия с другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный и психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет.

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

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими

в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Коллективный договор распространяет своё действие на всех работников Учреждения, его структурных подразделений, включая обособленно выделенные.

1.12. Во взаимоотношениях с работодателем Представитель трудового коллектива представляет интересы работников данного Учреждения.

1.13. Заключение, либо изменение коллективного договора осуществляется с предварительным переговорным процессом (ст.36-44 ТК РФ), инициатором которого может выступить любая из сторон договора. Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя (ст. 36 ТК РФ).

- Комиссия для проведения переговорного процесса формируется решением сторон.

- Полномочия сторон закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

- Представители сторон обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления от одной из сторон.

- Заседания комиссии в обязательном порядке оформляются протоколом о ходе переговоров и согласовании проекта коллективного договора.

- При наличии разногласий, по которым не принято согласованного решения, они оформляются протоколом разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ.

- Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению всеми работниками Учреждения в течение 10 календарных дней.

- Общий срок переговоров по заключению коллективного договора не должен превышать трёх месяцев с момента начала переговоров (ст. 40 ТК РФ).

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.15. Коллективный договор прекращает своё действие досрочно только в случае реорганизации или ликвидации Учреждения, при которых учреждение теряет самостоятельный юридический статус.

1.16. При реорганизации или ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

1.17. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами самостоятельно.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты, устанавливается и осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Бессоновский комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение №1).

2.2. В соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам осуществляются выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством.

2.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.5. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.6. 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.

2.7. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в каждом конкретном случае определяются соглашением сторон трудового договора.

2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.10. С целью поощрения работников за общие результаты труда применяется премирование.

- премия за основные результаты деятельности, по итогам работы:
- за квартал;
- за месяц;
- за год;
- премия за оказание платных услуг;
- премия за высокое качество выполняемых работ;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

2.11. Размеры материальных поощрений предельными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от объемов, привлеченных для этих целей средств, и начисляются пропорционально отработанному времени.

2.12. При этом исключается время нахождения работника:

- в очередном трудовом отпуске;
- в учебном отпуске;
- в отпуске без сохранения заработной платы;
- период временной нетрудоспособности работников.

2.13. Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2.14. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

2.15. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.16. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди граждан;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и государственных программ Пензенской области, программ Бессоновского района и т.д.

2.17. С целью повышения мотивации труда и эффективного использования потенциала работников учреждения единовременно производится дополнительное премирование:

- при наступлении знаменательного события или юбилея (общегосударственные (8 марта, 23 февраля), и профессиональные праздники (День социального работника), юбилейная дата со дня образования учреждения, при награждении учреждения ведомственными наградами, почетными грамотами государственного органа, иных видов поощрения). Данный вид премии выплачивается в пределах имеющихся средств.

- при наступлении знаменательного события конкретного работника (в связи с выходом на пенсию (отработавшим в данном учреждении не менее 5 лет), к юбилейным датам – 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения). Данный вид премии выплачивается в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке).

2.18. Выплата дополнительной премии производится за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

2.19. Стимулирующие выплаты (в том числе премии) устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

2.20. Работникам, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средний заработок.

2.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.22. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Представителями трудового коллектива не

чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.23. Работодатель обязуется обеспечивать безопасные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

2.24. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на банковский счет не реже, чем каждые полмесяца (15 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 30 числа текущего месяца – окончательный расчет за отработанный месяц). В феврале – 15 и 28 (либо 29) числа. В декабре месяце в связи с закрытием лицевых счетов и финансового года выплата заработной платы за вторую половину месяца производится в период с 25 по 27 декабря. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Расчетные листки выдаются работникам не позднее, чем за два дня до окончательного расчета за месяц работы.

2.25. Размер заработной платы за первую половину месяца выплачивается согласно фактически отработанному времени на дату выплаты заработной платы за первую половину месяца.

2.26. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.27. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. за первую половину месяца) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

2.28. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения в размере 20% или 30% на основании раздела 7 «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Бессоновский комплексный центр социального обслуживания населения».

2.29. В течение соответствующего календарного года работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности (Перечень должностей приведён в Приложении №3).

2.30. Доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты начисляются в процентах от оклада конкретного работника за фактически отработанное время.

2.31. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда. Ежемесячно приказом руководителя работникам, у которых заработная плата ниже минимальной, размер оплаты труда доводится до минимальной.

2.32. Внеплановые выплаты заработной платы производятся работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

2.33. Специалистам, работающим на селе, устанавливается повышение оклада на 25% по сравнению с окладом работников, занимающихся этой деятельностью в городских условиях.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором, действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и системе оплаты труда.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.3. Работодатель и работники в соответствии с настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являющимися неотъемлемой частью Коллективного договора, обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), допускается только по соглашению сторон.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

При временных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.6. В условия трудового договора по соглашению сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.7. Для определенной категории лиц не устанавливается испытательный срок (ч.4 ст.70 ТК РФ).

3.8. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.9. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.10. Расторжение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным гл. 13 ТК РФ.

#### **4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителей трудового коллектива.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, направлять Представителям трудового коллектива организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, а также лиц, увольнение которых не допускается

согласно ст. 261, 269 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16-летнего возраста.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8. Представители трудового коллектива обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

4.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Представителей трудового коллектива (Приложение №2).

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.3. Согласно ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.263.1 ТК РФ).

5.5. Единый режим труда и отдыха для 36-часовой рабочей недели:

- продолжительность рабочей недели – 36 часов;
- количество выходных дней в неделю – 2 (суббота, воскресенье);
- продолжительность рабочего дня – 7 часов 12 минут;
- начало работы – 8 часов 00 минут, окончание работы – 16 часов 00 минут
- перерыв для отдыха и приема пищи – 12 часов 00 минут, продолжительность – 48 минут.

5.6. Единый режим труда и отдыха для 40-часовой рабочей недели:

- продолжительность рабочей недели – 40 часов;
- количество выходных дней в неделю – 2 (суббота, воскресенье);
- продолжительность рабочего дня – 8 часов 00 минут;
- начало работы – 8 часов 00 минут, окончание работы – 16 часов 48 минут
- перерыв для отдыха и приема пищи – 12 часов 00 минут, продолжительность – 48 минут.

5.7. Отдельным категориям работников (помощникам по уходу, социальным работникам) при необходимости может устанавливаться сменный режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.8. Сотрудники, для которых разработан скользящий график, выходят на работу в официальные выходные дни, если на эти даты выпадают рабочие смены. При этом работа в выходной (субботу или воскресенье) оплачивается в обычном, а не повышенном размере. Работа в праздник оплачивается по повышенной ставке (пункт 2.6, 2.7 Раздела 2 настоящего Коллективного договора). Сумма рабочих часов должна соответствовать норме рабочего времени за этот период.

5.9. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

5.11. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.12. По приказу директора при наличии производственной необходимости отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Ненормированный рабочий день не устанавливается для работников, которым установлен неполный рабочий день.

5.13. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

5.14. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения представителей трудового коллектива, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом по письменному распоряжению работодателя.

Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и сто двадцать часов в год за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.15. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

5.17. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- 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 (ст. 262 ТК РФ);

- работники, совмещающие работу с учебой, в установленном законом порядке.

5.18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, работникам-инвалидам – 30 календарных дней.

5.19. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

5.20. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

5.21. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.22. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.23. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

5.24. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днём (Приложение №4)
- работающим в зоне со льготным социально-экономическим статусом (Приложение №5).

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.25. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- несовершеннолетним;
- родителям, приемным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;

– сотрудникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график.

5.26. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работников – 3 календарных дня.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о

техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами согласно Приложениям №№7,8 (статья 221 ТК РФ);

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 220 ТК РФ);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных

производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения трудового коллектива;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении (ст. 225 ТК РФ) в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры согласно Приложению №6.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Материальная помощь оказывается в размере одного оклада по заявлению работника организации в следующих случаях:

- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

- при рождении ребенка у работника организации при предъявлении копии свидетельства о рождении;
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- в случае смерти близких родственников работника организации (супруг, супруга, родители, дети) при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим (кроме работников, осуществляющих родственный уход);
- в случае смерти самого работника организации при обращении близких родственников работника организации и предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

7.3. В случае, если работниками организации являются члены семьи (супруг(а), родители, дети), материальная помощь выплачивается только одному из членов семьи.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

8.2. Работодатель и Представитель трудового коллектива систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

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

8.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.