

Принят на общем собрании работников  
организации  
«01» августа 2024 г.

Протокол № 4  
от «01» 08 20 24 г.

От работодателя:  
Директор КГБУ СО «Балахтинский дом интернат»

МП  Воробьева Т.Г.  
(подпись) Ф.И.О.

«01» 08 2024

(дата подписания)

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации КГБУ СО «Балахтинский дом  
интернат»

Катцина О.А.  
(подпись) Ф.И.О.

«01» 08 2024

(дата подписания)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между краевым государственным бюджетным учреждением социального  
обслуживание «Балахтинским домом-интернатом для граждан пожилого возраста и  
инвалидов»  
и его работниками на 2024 – 2027 годы.

Юридический адрес:  
662175, Красноярский край,  
Балахтинский район,  
п. Приморск, ул. Карла Маркса ,  
д.386  
телефон 8 (39148) 32612,36261  
Юридический адрес  
вышестоящей организации:  
Министерство социальной  
политики Красноярского края  
660049, г.Красноярск, пр.Мира  
д.34  
Тел: 8 (391) 227-59-94

Коллективный договор зарегистрирован в  
Администрации Балахтинского района  
№ 24 «12» 08 2024 года.

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Балахтинский дом – интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» (далее – Учреждение) в лице директора Воробьевой Татьяны Григорьевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работники краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Балахтинский дом – интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Балахтинского дома - интерната Катциной Ольги Александровны, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

## 1. Общая часть

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Работников и Работодателя, определяет их взаимные обязательства, между работниками и работодателем в лице их представителей, предусматривает социально – трудовое развитие коллектива в целях создания благоприятных условий деятельности.

1.2 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными федеральными законами, нормативно правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Красноярского края, Уставом учреждения.

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

- регулирования социально- трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующих его стабильной работе, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- повышение уровня жизни Работников и членов их семей;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Балахтинский дом – интернат для граждан пожилого возраста и инвалидов» Красноярская краевая организация Профсоюза РГУ и ОО РФ (далее Профсоюз) и ее Профсоюзный комитет, единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, которые установлены ТК РФ, интересы всех работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех Работников организации.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном законодательством.

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

1.7. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников Учреждения.

1.8. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами,

на срок до трех лет и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с директором Учреждения. .

1.9. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомит с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему всех работников Учреждения, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через средства информации и др.).

1.10. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12 при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, при ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации, ликвидации.

## **2. Взаимные обязательства Работодателя, Работников и Профсоюза**

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Осуществлять выполнение принятых в настоящем коллективном договоре обязательств;

2.2. Обеспечивать создание условий для разрешения возникших разногласий по выполнению обязательств коллективного договора;

2.3. Принять меры по выполнению всех принятых в коллективном договоре обязательств и нести за это ответственность;

2.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством полной занятости Работников.

2.5. Соблюдать сроки действия коллективного договора, по истечении срока принимать все необходимые меры для заключения нового коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.6. Представлять Профсоюзному комитету необходимую информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- об итогах деятельности учреждения;
- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;

- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее чем за два месяца;
- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий..

2.7. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.8. Своевременно выполнять предписание надзорных и контрольных органов, представления соответствующих профсоюзных организаций (их объединений) и их инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

2.9. Способствовать успешному решению поставленных задач в сфере социально – трудовых отношений Работников и Работодателя;

2.10. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, являющегося приложением к данному Коллективному договору, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.11. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.12. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.13. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.14. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию программ социально-экономического и кадрового развития, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.15. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников.

2.16. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

#### **Работники обязуются:**

2.17. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.18. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников.

2.19. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.20. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.21. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя).

2.22. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

### 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и подписывается Работником и Работодателем.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными актами.

3.3. Трудовой договор заключается :

- на неопределенный срок
- на срок не более 5 лет (срочный).

Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.4. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- с лицами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.5. Содержание трудового договора (эффективного контракта) должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ в том числе:

- базовый оклад;

- процентные надбавки;

- режим и продолжительность рабочего времени

- размер льгот и компенсаций

3.6. Трудовой договор может быть изменен сторонами только в двустороннем порядке согласно действующему законодательству (ст.74 ТК РФ).

3.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового

договора допускается согласно ст. 74 ТК РФ. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а так же в случае отказа Работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п 7. ст. 77 ТК РФ.

Об изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись со своими трудовыми обязанностями, Положением об оплате и стимулирующих выплатах работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда, настоящим коллективным договором.

3.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязуется:

- сообщить в письменной форме Профсоюзу, не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ,

- не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного Работника Учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.11. В случае массового высвобождения Работников предоставлять в Профсоюз не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.12. При высвобождении работников, в связи с сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- лицам, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям, опекунам, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;
- работникам, имеющим на иждивении детей инвалидов до 16 лет;
- работникам моложе 18 лет;
- другим конкретным категориям по соглашению сторон (ст.179 ТК РФ).

Не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.13. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа Профсоюза (ч.4 ст. 82 ТК РФ)

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по

инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа Профсоюза, не освобожденных от основной работы, а так же с руководителем выборного органа Профсоюза и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа Профсоюза ((ч.4 ст. 82 ТК РФ)

3.14 Профсоюз представляет в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками- членами профсоюза (ст.373 ТК РФ)

3.15 Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.16. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой или иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее трех лет, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.17. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

#### **4. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты**

**Работодатель обязуется:**

4.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2. Оплата труда работников осуществлять в соответствии с действующим законодательством, иными нормативно-правовыми актами, трудовыми договорами, настоящим коллективным договором.

4.3. Оплату труда производить в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников и стимулирующих выплатах Учреждения (далее – Положение об оплате труда).

4.4. Оплата труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), общеотраслевых должностей учреждения, осуществляющих предоставление социальных услуг.

4.5. Оплату работникам за увеличение объема выполняемых работ, расширения зоны обслуживания, совмещение профессий или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника производится в соответствии со ст.60.2 ТК РФ

4.6. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, данная выплата осуществляется только после проведения специальной оценки условий труда;
- выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в зависимости от формы предоставления социальных услуг, типов учреждений социального обслуживания и их структурных подразделений);
- выплаты за работу в сельской местности, в закрытых административно-территориальных образованиях;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

К выплатам стимулирующего характера относятся :

- персональные выплаты ;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- специальная краевая выплата
- выплаты по итогам работы .

4.7 Выплата за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений социальной защиты за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.8. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в размере 0,15 от должностного оклада, ставки заработной платы, в соответствии с перечнем организаций социального обслуживания, подразделений Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах.

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций социального обслуживания устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон



трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

4.8.1. Решение о снижении размера выплат компенсационного характера, а также их отмене, принимается директором Учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом.

4.9. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения.

4.10. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца согласно ст.136 ТК РФ: 10 и 25 числа каждого месяца года. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы.

4.11. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы ст. 142 ТК РФ.

4.12 Профсоюзная организация предприятия обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

## **5. Рабочее время**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Режим труда работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

5.3. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.4. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.5. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем

устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

5.6. Работникам устанавливается 40 – часовая рабочая неделя, женщинам, работающим в сельской местности, 36 – часовая рабочая неделя на основании п.п.1.3. Постановления Верховного совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», принятая президиумом Верховного совета РСФСР от 29.01.1991 года. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Режим рабочего времени для медицинских работников Учреждения (младших медицинских сестер по уходу за больными), согласно статьи 350 Трудового кодекса РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.7. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной приказом директора учреждения.

5.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня ст. 97, ст.101 ТК РФ. И по согласованию с профсоюзом может вводить для отдельных работников гибкий график рабочего времени.

5.9. По согласованию между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная трудовая неделя соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.10. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза (ст. 99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст.152 ТК РФ).

5.11. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

5.12. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час (ст.95 ТК РФ), в том числе и Работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

## **6. Время отдыха**

6.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.2. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.3. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников учреждения..

6.4. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

6.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.6. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

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

6.8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.9. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

6.10. Право на оплачиваемые дополнительные выходные, предоставляется отдельным категориям Работников:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам – 2 дня, по заявлению Работника один день предоставляется в день сдачи крови, второй после сдачи крови или можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

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

6.12. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет – не менее 31 дня, инвалидам – не менее 30 дней).

6.14. Директору учреждения, специалисту по социальной работе, водителю предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, количество дней отпуска определяется приказом.

6.10. Работодатель гарантирует предоставление ежегодного очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющих двух и более несовершеннолетних детей, в летнее время года.

6.12. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст.137 ТК РФ.

6.12. По письменному заявлению Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Перечень уважительных причин, при которых работник может претендовать на отпуск без сохранения заработной платы:

- семейные обстоятельства;
- тяжелое состояние здоровья близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, брата или сестры) или опекуна;
- проводы в армию;
- пожар или другое бедствие, постигшее семью или близкого родственника сотрудника;
- каникулы ребенка, карантин в детском учреждении, проводы в летний лагерь;
- сдача экзаменов при получении второго высшего образования.

В случае если отсутствие работника может повлечь неблагоприятные последствия для Учреждения, то отпуск без сохранения заработной платы по указанным причинам не предоставляется.

6.13. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям Работников:

- имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

В этом случае указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенести этот отпуск на следующий рабочий год нельзя.

## **повышение квалификации работников**

7.1. Обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией, предоставлять Работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором.

7.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего, среднего профессионального образования, профессиональной подготовкой, в соответствии с главой 26 ТК РФ.

## **8. Социальные гарантии**

Работодатель обязуется:

8.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

8.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье Работников, производить специальную оценку условий труда, совершенствовать технику безопасности.

8.3. Производить выплаты денежных сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, в размерах, установленных законодательством.

8.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

8.5. Отчислять областному профкому денежные средства в размере 1% от фонда оплаты труда на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой работы.

## **9. Охрана труда**

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.4. Обеспечить 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательное

психиатрические освидетельствование работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

9.1.6. Проводить 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, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.1.7. Информировать 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, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.1.11. Обеспечивать 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.

9.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

9.1.15. Не допускать 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, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.1.17. Обеспечить 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.

9.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

## **10. Культура, спорт, оздоровительные мероприятия**

10.1. Работодатель совместно с Профсоюзом принимают на себя обязательства по организации культурно – массового отдыха, по проведению оздоровительных мероприятий для Работников и их детей:

- организация проведения Новогодних праздников;
- способствует организации участия Работников, их семей и детей в различных районных, областных спортивных соревнованиях.

## **11. Гарантии профсоюзной деятельности**

Работодатель обязуется:

11.1. Признать в соответствии с решением собрания работников Учреждения Профсоюз представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально – экономических интересов всех Работников Учреждения.

11.2. Предоставлять по предварительной заявке Профсоюзу транспорт, средства связи и оргтехники, помещения, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы Работников Учреждения.

11.3. На основании личных заявлений работников – членов Профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их Профсоюзу через бухгалтерию Учреждения.

## **12. Ответственность сторон**

12.1. Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляют подписавшие стороны. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого информацию.

12.2. При реорганизации учреждения и необходимости приведения настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами РФ, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения по письменному согласию сторон в установленном порядке.

12.3. Принятые в коллективном договоре обязательства обеих сторон должны быть доведены до сведения работников в течение десяти дней со дня его подписания.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии со ст.401 ТК РФ.

12.5. Представители обеих сторон, заключившие настоящий коллективный договор, несут ответственность за неисполнение принятых обязательств в соответствии с действующим законодательством ст.54, 55, 419 ТК РФ.

12.6. Представители обеих сторон обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания.

13.2. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, его реорганизации в форме преобразования.

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

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

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



13.4. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

Пропикуровано и пронумеровано

16 (шестнадцать) листов

Директор



Боробьева Т.Г.

дата « 11 »



20 14 года

