

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания «Исток» на 2025 – 2028 годы.

Принят на общем собрании трудового коллектива

«23» 12 2025 г. Протокол № 3

от работников:



Председатель ППО:

Мулеева О.В.

«23» декабря 2025 г.

от работодателя:

Директор ОГБУСО КЦСО

«Исток»

Якимова Н.А.

«23» декабря 2025 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20..... г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания «Исток» (далее – Учреждение, ОГБУСО КЦСО «Исток»); направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы предприятия, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности Учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Мулеевой Ольги Викторовны с одной стороны, и Учреждение в лице его представителя – директора Учреждения (далее – Работодатель) Якимовой Натальи Александровны с другой стороны, совместно именуемые – Стороны.

1.3. Договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе полномочности представителей Сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально –экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить председателя Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, переизбрания председателя Профсоюза.

1.9. При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности) Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. 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.

1.12. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

## **II. Трудовые отношения. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у Работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации, конкретизирована трудовая функция работника.

2.5 Работодатель или его полномочный представитель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Положением об Учреждении, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и иными локальными нормативными действующими в Учреждении, затрагивающие права работника.

2.6. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

О внесении изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.7. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем, не допускается.

2.8. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания для работника не может превышать трёх месяцев, а для директора Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителей структурных подразделений Учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

Заключив трудовой договор, Работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя и по основаниям, предусмотренным ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профсоюза.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель Профсоюза.

2.10. Перевод работника на другую работу по инициативе Работодателя допускается только с письменного согласия работника.

2.11. Временные переводы, производимые Работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ТК РФ. Если замещение временно отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, Работодатель предварительно обязан запросить у данного работника письменное согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

#### **2.12. Работодатель в соответствии с ТК РФ обязуется:**

- добиваться успешной деятельности Учреждения и повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок, ниже существующих;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- на всех, проработавших в Учреждении свыше пяти рабочих дней, для которых работа в Учреждении является основной, вести трудовые книжки в порядке, установленном законодательством. Трудовая книжка на работника не ведётся только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом;

- формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности каждого работника и представлять их в СФР в установленном порядке;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- предоставлять Профсоюзу, полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причинный работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- информировать трудовой коллектив о перспективах развития Учреждения, его финансовом положении и другим вопросам.

### **2.13. Работодатель в соответствии с ТК РФ имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- быть заказчиком целевого обучения;
- при заключении трудового договора с работником предлагать ему, в рамках зарплатного проекта, для перечисления заработной платы банк, с которым заключен договор о предоставлении банковских услуг и оказывать содействие работнику по передаче личной информации в выбранный банк для открытия банковского счёта для последующего зачисления заработной платы.

### **2.14. Обязательства Профсоюза:**

#### **2.14.1. Профсоюз Учреждения обязуется осуществлять:**

- контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями,

локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать обязательное участие представителя Профсоюза в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям в целях защиты прав работников;

- осуществлять контроль за выполнением настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой части;

- представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам и в суде;

- работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить председателя Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом;

- содействие Работодателю в проведении мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала в Учреждении.

2.14.2. Профсоюз способствует: реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины. Строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.

2.14.3. Профсоюз разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.14.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.14.5. Представитель Профсоюза входит в состав:

- Аттестационной комиссии;
- Тарификационной комиссии;
- Комиссии по охране труда;
- Комиссии по трудовым спорам.

2.14.6. С учётом мнения Профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

привлечение к сверхурочным работам; привлечение к работе в выходные и праздничные дни; очередность предоставления отпусков; система оплаты и стимулирования труда; ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев; применение систем нормирования труда; принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений; введение, замена, пересмотр норм труда; создание Комиссии по охране труда; составление графиков сменности; ходатайство о снятии дисциплинарного взыскания до истечения года.

2.14.7 Председатель Профсоюза принимает участие в разработке следующих локальных нормативных документов:

Правила внутреннего трудового распорядка; Положения об обработке и защите персональных данных, Положения об антикоррупционной политике; Положения о сотрудничестве с правоохранительными органами по вопросам профилактики коррупции; Порядка защиты работников Учреждения, сообщивших о коррупционных

правонарушениях; Положения о мерах по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов в Учреждении; Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Учреждении; Стандарта антикоррупционного поведения работников Учреждения; Методике оценки коррупционных рисков в Учреждении; Положения о Комиссии по противодействию коррупции.

### **2.15. Работник в соответствии с ТК РФ обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (и том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 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, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать необходимые меры для устранения препятствий, затрудняющих нормальные условия работы, и немедленно сообщать об этом администрации;
- содержать своё рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- сменяющим друг друга в течение суток сотрудникам передавать рабочее место в исправном состоянии, чистоте и порядке;
- работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных действующим законодательством;
- по договору целевого обучения работник обязуется отработать в Учреждении не менее трёх лет после получения диплома об окончании учебного заведения.

После получения документа по окончании ежегодного обучения по программе «Первая помощь до оказания медицинской помощи» работник обязан проработать в Учреждении 1 год либо вернуть денежные средства Работодателю пропорционально отработанному времени.

В случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором целевого обучения, работник обязан возместить затраты, понесённые Учреждением на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения периоду в Учреждении.

## **2.16. Работники в соответствии с ТК РФ имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством, качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение и вступление в Профсоюз для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- участие в управлении Учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **Раздел III. Обеспечение занятости**

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются с учётом мнения Профсоюза.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом председателю Профсоюза не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в том случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель также с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют: высококвалифицированные работники (специалисты), согласно результатам аттестации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, без матери;
- родители, имеющие 3 – х и более детей;
- работники, имеющие стаж работы в Учреждении более 10 лет.

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

3.4. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья). При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

#### **Раздел IV. Рабочее время, время отдыха**

При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности, утверждёнными Работодателем, с учётом мотивированного мнения Профсоюза, с учётом специфики работы в соответствии с ТК РФ, иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и устанавливается в соответствии с производственным календарём на определённый рабочий год.

Для медицинских работников (в соответствии со статьей 350 ТК РФ) устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для педагогических работников (в соответствии со статьей 333 ТК РФ) устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Обеденный перерыв для персонала учреждения устанавливается с 13.00 - 14.00.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.3. В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность работы, вводится сменный режим работы с суммированным учётом рабочего времени.

4.4. Работодатель вправе, с учётом мотивированного мнения Профсоюза, в соответствии с производственной необходимостью, уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочего дня, в соответствии с ТК РФ.

4.5. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по личному заявлению и соглашению Сторон, предоставляется неполная рабочая неделя или не полный рабочий день, а также разрешается работать по смещённому графику в соответствии с нормами ТК РФ.

4.6. Продолжительность рабочего дня (смены) непосредственно предшествующему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Не сокращается продолжительность рабочего дня для работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.7. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утверждёнными Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

4.8. Работникам, занятым работой на персональном компьютере, в течение рабочей смены предоставляются 2 регламентированных перерыва: через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый.

4.9. При необходимости по распоряжению Работодателя работники могут привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, но не более 10 часов в месяц с оплатой сверхурочно выполненной работы в соответствии с нормами ТК РФ.

4.10. Привлечение работника к сверхурочным работам может осуществляться Работодателем только с согласия работника, с учётом мнения Профсоюза.

4.11. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов. Продолжительность работы в ночное время сокращается на час.

4.12. Для учёта рабочего времени сторожей применяется суммированный учёт рабочего времени. Порядок учёта суммированного рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, приказом директора Учреждения.

4.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для работников Учреждения устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам любой группы предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, работнику в возрасте до 18 лет - продолжительностью 31 календарный день.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев; лицам, работающим по совместительству; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Профсоюза, с учётом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График составляется и утверждается на каждый календарный год, не позднее 20 декабря до наступления календарного года, и доводится до всех работников.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и с учётом мнения Профсоюза. При этом о времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

4.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности; наступления срока отпуска по беременности и родам; совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков; желанию работника, согласованному с директором Учреждения; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости, с согласия работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён 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. При переносе отпуска по уважительным причинам работник может выбрать новую дату начала отпуска.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

4.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

Работникам, занятым на вредных работах, по результатам оценки условий труда не менее 7 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днём, предоставляется дополнительный отпуск, согласно приложению №1 к настоящему коллективному договору.

Денежная компенсация времени, отработанного в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесения в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

4.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.20. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинённым), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, установленным законодательством.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

4.21. В тех случаях, когда ненормированный рабочий день установлен, работнику в связи с его переводом на другую работу в Учреждении, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально времени, отработанному на должности, дающий право на этот отпуск. Пропорционально отработанному времени дополнительный отпуск предоставляется и в тех случаях, когда работник переходит с одной должности на другую с разной продолжительностью дополнительного отпуска.

4.22. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется право выбора времени предоставления отпуска:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время;

- имеющим трёх 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;

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида;

- ветеранам боевых действий;

- работникам, имеющим звание «Ветерана труда»;

- работники в возрасте до 18 лет;

- одинокие родители;

- работники, получившие трудовое увечье;

- работники - участники специальной военной операции (далее СВО) и их супругам.

4.25. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников (супругов, детей, родителей) переезда, ликвидации аварии в доме (квартире) – до 3 календарных дней;

- участникам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

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

4.24. Работник имеет право на получение дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка при наличии экономии фонда заработной платы. В случае отсутствия экономии фонда оплаты труда - за счёт средств, поступающих от иной и приносящей доход деятельности:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами, до достижения ими 18-летнего возраста - до 4-х дней в месяц;

- выходной день в день сдачи работником крови или её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования. При сдаче крови и её компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха;

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях дни с сохранением среднего заработка. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации; - беременным женщинам, на основе заявления и документа, подтверждающего постановку её на учёт по беременности, выданного соответствующей медицинской организацией дополнительные оплачиваемые дни отдыха продолжительностью не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учёт по беременности до дня наступления отпуска по беременности и родам.

Дополнительные дни отдыха могут быть использованы беременной женщиной полностью либо по частям. Дополнительные дни отдыха не продлеваются и не переносятся на другой срок в случае временной нетрудоспособности беременной

женщины (распоряжение Губернатора Ульяновской области от 09.01.2020 № 1-р «О некоторых мерах поддержки беременных женщин в Ульяновской области»);

- работникам от 18 до 39 лет при прохождении диспансеризации один рабочий день один раз в три года;

- работникам от 40 лет и старше при прохождении диспансеризации один рабочий день ежегодно;

- работающим женщинам для ухода за ребенком в возрасте до 14-ти лет до 3-х дней в году;

- родителям детей первого класса- 1 день (1 сентября);

- родителям детей-выпускников 9 и 11 классов - 1 день (в день выпуска);

- работникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам 2 рабочих дня в год, для прохождения диспансеризации, на основании его письменного заявления. День (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

4.25. Предоставляются на заявительной основе дополнительные оплачиваемые дни отдыха 19 января, 01 июня, 08 июля и 12 сентября женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей.

Женщинам, находящимся в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, дополнительные оплачиваемые дни отдыха не предоставляются. Суммирование дополнительных оплачиваемых дней отдыха и присоединение их к ежегодному оплачиваемому отпуску не допускается.

## **Раздел V. Развитие кадрового потенциала**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

- создать в Учреждении условия для эффективной работы: обеспечить материально-техническое оснащение рабочих мест, совершенствовать систему мотивации работников, создать благоприятный микроклимат в коллективе;

- проводить аттестацию работников Учреждения на соответствие занимаемой должности. В состав аттестационной комиссии включить представителя от Профсоюза;

- ежегодно определять потребность в повышении квалификации и профессиональной подготовке работников Учреждения с учетом квалификационных требований и требований профессиональных стандартов;

- предусмотреть финансовые средства на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в Учреждениях дополнительного профессионального образования;

- обеспечить работой в соответствии с полученной квалификацией, в том числе при заключении целевых договоров.

### **5.2. Работодатель вправе:**

- в целях выявления и поддержки творчески работающих специалистов, обобщения и популяризации опыта в системе социальной работы, повышения престижа работников социальной сферы проводить в Учреждении ежегодный конкурс «Лучший по профессии»;

- направлять победителя конкурса «Лучший по профессии» для участия в областном конкурсе профессионального мастерства;
- ежегодно подводить итоги соревнования структурных подразделений Учреждения с присвоением звания «Лучшее структурное подразделение» и с вручением переходящего кубка;
- проводить в Учреждении работу по наставничеству.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда рабочих производится согласно Положению об оплате труда работников Учреждения, разработанному и утверждённому Работодателем.

6.2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, утверждённой Постановлением Правительства Ульяновской области.

Оплата труда медицинских, педагогических и других работников Учреждения производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников.

Условия оплаты труда работников соответствующих отраслей, включающие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, порядок их применения, устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области (Положениями по отраслевой системе оплаты труда).

Оплата труда производится с учётом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативно правовыми актами Российской Федерации; порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, устанавливаемого для профессиональных квалификационных групп в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работников учреждения включает в себя: оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда работников Учреждения производится согласно Положению об оплате труда работников Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания «Исток».

6.3. Работодатель вправе применять установленные к окладам индивидуальные надбавки (в пределах имеющегося фонда оплаты труда, в том числе за счёт части средств от иной и приносящей доход деятельности с учетом нормативных документов).

Работникам Учреждения, работающим на штатных должностях по совместительству, все виды доплат и надбавок устанавливаются и выплачиваются в том же порядке и на тех же условиях, что и работникам Учреждения, работающим на соответствующих штатных должностях не по совместительству.

6.4. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.5. Работа в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни оплачиваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца: аванс - 19 числа, заработная плата 4 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В день выплаты заработной платы за вторую половину месяца работнику направляется извещение в форме расчётного листка о составных частях выплаченной ему заработной платы за отработанный месяц.

6.7. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, оплата отпуска производится накануне этого дня.

6.8. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

6.9. Оплата дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день производится в пределах фонда оплаты труда.

6.10. Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца (аванс) не должен быть меньше тарифной ставки работника за фактически отработанное время с учётом фактически выполненной работы, на основании табеля за первую половину месяца.

6.11. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности социального работника, помощника по уходу в успешной работе, а также материальной заинтересованности социального работника, помощника по уходу в Учреждении применяется сдельная система оплаты труда.

Сдельная система оплаты труда работников Учреждения, находящихся в ведении Ульяновской области, непосредственно осуществляющих предоставление социальных услуг их получателям в форме социального обслуживания на дому, применяется Учреждением на основании приказов Учредителя.

6.12. Индексация заработной платы работникам производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объёме предоставление льгот и компенсации, установленных законодательными актами Российской Федерации, Ветеранам войны и труда, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам, участникам СВО и членам их семей, другим категориям граждан.

7.2. При наличии особых заслуг в работе, преданности Учреждению, в целях усиления материальной заинтересованности в успешном выполнении поставленных задач,

по личному усмотрению директора Учреждения, работнику может быть выплачено единовременное поощрение при наступлении следующего события:

- в связи с профессиональным праздником (День социального работника), с праздничным днем (23 февраля - День защитника Отечества и 8 марта - Международный женский день).

Решение о выплате в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками принимается директором Учреждения на основании письма Учредителя. Размер выплат в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками предельными размерами не ограничивается и определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда Учреждения.

В связи с награждением правительственными знаками отличиями работникам выплачивается единовременное поощрение в размере не более должностного оклада. Социальным работникам, помощникам по уходу не более 6 000 рублей.

Работникам, награжденным Почётной грамотой Губернатора Ульяновской области, выплачивается единовременное поощрение в размере 50% должностного оклада. Социальным работникам, помощникам по уходу не более 3 000 рублей.

Работникам, награждённым Благодарственным письмом Губернатора Ульяновской области выплачивается единовременное поощрение в размере 30% от должностного оклада. Социальным работникам, помощникам по уходу не более 2000 рублей.

Работникам, награждённым ведомственными знаками отличия, выплачивается единовременное поощрение в размере 20% от должностного оклада. Социальным работникам, помощникам по уходу не более 1 000 рублей.

Работникам, занесённым на Городскую доску почёта, выплачивается единовременное поощрение в размере 50% от должностного оклада. Социальным работникам, помощникам по уходу не более 3 000 рублей.

Работникам, занесённым на Доску Почета Учредителя, - выплачивается единовременное поощрение в размере 2 000 рублей;

Работникам, получившим Почётные грамоты Учредителя, - выплачивается единовременное поощрение в размере 1 000 рублей.

Работникам Учреждения за активное участие в различных конкурсах профессионального мастерства выплачивать единовременное поощрение:

- за участие в конкурсах Всероссийского уровня – 5 000 рублей;
- за участие в конкурсах регионального уровня – 3 000 рублей;
- за участие в конкурсах муниципального уровня – 2 000 рублей.

Работникам Учреждения за активное участие в грантовых конкурсах выплачивается единовременное поощрение в размере 3 000 рублей.

Работникам за результативность участия в грантовых конкурсах выплачивается единовременное поощрение в размере 5 000 рублей.

Единовременные поощрения выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения, а также из части средств от иной и приносящей доход деятельности.

7.3. Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников

Учреждения, либо за счёт части средств, поступающих в Учреждение от иной и приносящей доход деятельности:

- при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска - не более одного должностного оклада;
- при вступлении работника в брак - не более 4 000 рублей;
- в связи с юбилейной датой (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет) - не более 5 000 рублей;
- при рождении ребенка либо усыновления ребенка молодым семьям до 35 лет - не более 5 000 рублей;
- при рождении у работника 3-го ребенка - не более 10 000 рублей;
- наличия у работника тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения - не более одного должностного оклада;
- смерти (гибели) близкого родственника (супруга, супруги, детей, родителей, родных братьев и сестер) работника на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения, копии которых прилагаются к заявлению – не более 5000 рублей;
- работнику, призванному на специальную военную операцию (далее СВО) или заключившему контракт, при его уходе на военную службу – один должностной оклад;
- работнику – участнику СВО, находящемуся на лечении или реабилитации после ранения- один должностной оклад;
- семьям работника – участников СВО при сборе ребенка в школу- 5 000 рублей;
- семье работника – участника СВО на ремонт жилья во время его нахождения на СВО – 10 000 рублей.

В случае смерти работника Учреждения, материальная помощь выплачивается одному из близких родственников (жене, мужу, родителям, родным братьям и сестрам, совершеннолетним детям, законному опекуну несовершеннолетних детей) в размере, 4 000 рублей.

Материальная помощь предоставляется работнику Учреждения после наступления указанных выше обстоятельств на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств.

7.4. В период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, женщине выплачиваются пособия и денежные компенсации в размере и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. В связи с проведением СВО на территории Украины, работникам Учреждения, заключившим контракт для выполнения СВО на добровольной основе, на основании заявления, предоставляется дополнительная мера поддержки в виде сохранения места работы, с момента начала служения работника по контракту, без сохранения заработной платы.

7.6. Ребёнку, не достигшему 14 лет, работника – участника СВО, предоставляется бесплатный детский новогодний подарок.

7.7. Работнику - участнику СВО за счёт средств Работодателя обеспечить прохождение внеочередного медицинского обследования в соответствии с медицинскими

рекомендациями, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотров.

7.8. Выплата материальной помощи директору Учреждения производится по решению Учредителя.

7.9. Работодатель вправе уменьшить размер материальной помощи при недостатке финансирования, уведомив Профсоюз за 1 месяц.

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда. Организует проведение специальной оценки условий труда.

8.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- 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 производственных объектов, 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 счёт средств Работодателя 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 связанными с загрязнением (Приложение № 2);

- оснащение средствами коллективной защиты;

- 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;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение за счёт средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц исполнительной власти уполномоченного на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- 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 рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- разработку и утверждение с учётом мнения Профсоюза инструкций по охране труда для работников;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- организацию санитарно-противоэпидемических мероприятий, профилактических мер по предотвращению заноса инфекции в учреждение, усиленных мер по безопасности условий труда работников (в случае возникновения распространения различных вирусов, гемоконтактных инфекций, коронавирусной инфекции (COVID-19) и т.п.), обеспечить работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в зоне профессионального риска, всеми необходимыми индивидуальными и коллективными средствами защиты;
- обеспечить структурные подразделения Учреждения нормативно-технической документацией по охране труда;
- с помощью системы видеонаблюдения обеспечить антитеррористическую безопасность, создание условий для обеспечения безопасности и принятия необходимых мер по оказанию помощи и защите работников Учреждения в случае чрезвычайного происшествия.

8.3. В Учреждении создана и работает Комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза.

8.4. Обучение и проверка знаний по охране труда рабочих, руководителей отделений, специалистов Учреждения осуществляется администрацией в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.5. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда.

8.6. Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить им вред. Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

8.7. Предоставлять работникам Учреждения, работающим с ПЭВМ более 50% рабочего времени, обязательные регламентированные перерывы продолжительностью 15 минут через каждые 2 часа непрерывной работы с ПЭВМ.

8.8. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшей возникновению или увеличению вреда, причинённого его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учётом мнения Профсоюза.

8.9. Совместно с председателем Профсоюза и уполномоченным лицом по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях.

8.10. Организовать контроль со стороны Профсоюза за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.11. Учреждение вправе производить оплату за аттестацию и перееаттестацию рабочих, повышение квалификации специалистов за счёт запланированных в плане финансово-хозяйственной деятельности средств.

8.12. Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, издается приказ директора Учреждения, в соответствии с которым создаётся аттестационная комиссия Учреждения. При необходимости, в комиссию структурного подразделения назначаются председатель аттестационной комиссии, члены комиссии и ответственный за составление, ведение и хранение документации по аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.13. При Учреждении функционируют Отделения, которые обеспечиваются оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

### **IX. Материальная ответственность**

9.1. Договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении Работодателю причинённого ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечень категорий работников, с которыми Работодатель заключает договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

- бухгалтер;
- заведующий отделением;
- заведующий складом.

Договор о материальной ответственности с работниками можно заключать электронно. Подписание электронных договоров возможно с применением усиленной квалифицированной подписи.

Заключать отдельный договор о полной материальной ответственности не требуется с заместителем директора; главным бухгалтером, условие о полной материальной ответственности, которых указываются в трудовом договоре.

9.2. Работодатель не вправе заключать письменные договоры о материальной ответственности, если должность Работника или конкретная поручаемая ему работа не предусмотрена указанным перечнем.

9.3. Работник освобождается от материальной ответственности, наступившей вследствие причинения им ущерба имуществу Работодателя, если Работодатель не исполнил обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

9.4. Неисполнение Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику, может служить основанием для

отказа в удовлетворении требований Работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

9.5. Работодатель может привлечь Работника к материальной ответственности при обязательном наличии условий:

- наличие прямого ущерба — факт уменьшения или потери имущества, подтвержденный актом, ревизией или иными документами;
- причинно-следственная связь — между противоправным действием (бездействием) работника и возникновением ущерба;
- противоправность поведения — нарушение трудовых или должностных обязанностей выраженного в действии или в бездействии;
- вина работника — в форме умысла или грубой неосторожности;
- наличие трудовых отношений на момент наступления события.

## **X. Архив Учреждения**

10.1. Учреждение обеспечивает в соответствии с правилами, установленными уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в сфере архивного дела и делопроизводства хранение образовавшихся в процессе его деятельности архивных документов:

- учредительные документы;
- документы, подтверждающие государственную регистрацию Учреждения;
- договоры о закреплении имущества на праве оперативного управления;
- трудовые договоры сотрудников, личные дела и личные карточки формы Т-2, другую внутреннюю документацию Учреждения длительного или постоянного срока хранения;
- аудиторские заключения и иные акты финансового и прочего контроля;
- иные документы, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. При ликвидации Учреждения, документы постоянного хранения передаются в государственный архив, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

11. Стороны пришли к соглашению, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **ХII. Заключительные положения**

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

12.2. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем  
Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания «Исток»**

№ п\п	Наименование должности	Количество календарных дней к отпуску
1	Директор	12
2	Социальный педагог	12
3	Педагог-психолог	12
4	Педагог дополнительного образования	12
5	Логопед	12
6	Заместитель директора	8
7	Главный бухгалтер	8
8	Начальник отдела правового и административного обеспечения	8
9	Заместитель главного бухгалтера	5
10	Заведующий отделением	5
11	Бухгалтер	3
12	Экономист	3
13	Специалист по кадрам	3
14	Специалист по закупкам	3
15	Юрисконсульт	3
16	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	3
17	Водитель	3

к коллективному договору ОГБУСО КЦСО «Исток»

**Перечень и нормы выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам, при исполнении ими служебных обязанностей по предоставлению социальных услуг в форме социального обслуживания**

Должность	Наименование спец. одежды и обуви	Единица Измерения	Норма на работника	Срок использования (год)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Медицинский работник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	шт.	2	1	п. 1095 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
	перчатки медицинские	шт.	2	1	
	медицинская маска		2	1	
	колпак медицинский		2	1	
Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	шт.	1	1	п. 3040 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
	обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	пара	1	1	
	перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	пара	12	1	
	каскавка защитная от механических воздействий	шт.	1	2	

Дворник	костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	шт.	1	1	п. 997 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
	пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	шт.	1	2	
	обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	пара	1	1	
	перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	пара	6	1	
	перчатки для защиты от механических воздействий	пара	12	1	
	головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (истирания)	шт.	1	1	
Водитель	- костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	шт.	1	2,5	п. 783 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
	- перчатки для защиты от механических воздействий(истирания)	пара	12	1	
	для всех видов автомобилей дополнительно: -жилет сигнальный 2 класса защиты	шт.	1	3	
Уборщик служебных помещений	костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	шт.	1	1	п. 4932 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
	обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	пара	1	1	
	перчатки для защиты от механических воздействий т(истирания)	пара	12	1	
Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования	костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	шт.	1	1	п. 4561 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября
	костюм для защиты от воды	шт.	1	1	
	обувь специальная для защиты от	пара	1	1	

	<p>механических воздействий (ударов)</p> <p>перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания</p> <p>головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>пара</p> <p>шт.</p> <p>шт.</p>	<p>12</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»</p>
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	<p>костюм для защиты от термических рисков электрической дуги</p> <p>обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги</p> <p>перчатки термостойкие</p> <p>перчатки специальные диэлектрические</p>	<p>шт.</p> <p>пара</p> <p>пара</p> <p>шт.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6</p> <p>1</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>определяется документами изготовителя</p>	<p>п. 4581 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»</p>
Грузчик	<p>костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)</p> <p>перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>шт.</p> <p>пара</p> <p>пара</p> <p>шт.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>12</p> <p>1</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>п. 987 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»</p>
Социальный работник, помощник по уходу, непосредственно обслуживающий получателей услуг на дому	<p>костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>куртка на утепленной подкладке</p> <p>перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>обувь комнатная</p>	<p>шт.</p> <p>шт.</p> <p>пара</p> <p>пара</p>	<p>1</p> <p>2,5</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1</p> <p>2,5</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Трудовой договор</p>

	сапоги утепленные	пара		1	
	сумка-коляска или сумка хозяйственная	шт.		1	
	полотенце	шт.		1	