

СОГЛАСОВАНО

Директор краевого государственного  
бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
«Минусинский»



Г.П. Юдина

«23» июня 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Общего собрания  
работников краевого государственного  
бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
«Минусинский»

 Г.Д. Данилова  
«23» июня 2022 г.

### **Коллективный договор**

о регулировании социально-трудовых отношений  
краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Минусинский».

на период с 1 июля 2021 года по 30 июня 2024 года  
(с изменениями от 23.06.2022)

Адрес (место нахождения):  
662608, Красноярский край,  
г. Минусинск, ул. Ачинская, 67

Адрес (место нахождения) вышестоящей организации:  
министерство социальной политики  
Красноярского края  
Мира пр., д.34, г. Красноярск, 660049

Рассмотрены и одобрены  
на Общем собрании  
работников учреждения  
«23» июня 2022 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Минусинский» (КГБУ СО «КЦСОН «Минусинский»), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Юдиной Елены Павловны, и работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке председателя Общего собрания работников Даниловой Галины Дмитриевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Советом трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

2.1.1. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При поступлении на работу работодатель знакомит работника с его трудовыми обязанностями, Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Минусинский», требованиями охраны труда, иными локальными актами под роспись.

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

2.1.3. Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки кадров.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор заключается 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;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в следующих случаях:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с директором, заместителями директора и главным бухгалтером учреждения;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.3. В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, 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, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.4.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.4.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.4.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

и иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или 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 по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.7. Работодатель обязуется не менее чем за три месяца представлять в службу занятости информацию о возможном массовом высвобождении работников.

2.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

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

2.8.2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.8.3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.8.4. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.8.5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор (эффективный контракт) не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора (эффективного контракта) продолжается.

2.9. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия, а также:

трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.9.1. О прекращении трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для работников учреждения устанавливается нормированный рабочий день с 08.00 часов до 17.00 часов, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

По соглашению сторон, при наличии производственной необходимости, к отдельным работникам может применяться иной режим рабочего времени.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12.00 часов до 13.00 часов. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

3.1.1. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.1.2. Сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком устанавливается следующим работникам:

сторожу вспомогательного персонала.

Указанным работникам продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Графики сменности доводятся руководителями соответствующих структурных подразделений до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.1.3. В отделении срочного социального обслуживания устанавливается следующий график работы (работа по «семейному графику»):

с 8.00 часов до 17.00 часов (понедельник, вторник, среда, четверг, пятница);

с 9.00 часов до 13.00 часов (последняя суббота месяца).

Специалистам по социальной работе отделения срочного социального обслуживания устанавливается следующий гибкий график рабочего времени:

с 8.00 часов до 17.00 часов с перерывом для отдыха и питания с 12.00 часов до 13.00 часов (количество данных смен определяется в соответствии с графиком работы на месяц);

с 8.00 часов до 17.00 часов с перерывом для отдыха и питания с 11.00 часов до 12.00 часов либо с 12.00 часов до 13.00 часов (среда) (дни, в которые работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания в одном из вышеуказанном промежутке времени, определяются в соответствии с графиком работы на месяц);

с 09.00 часов до 13.00 часов в последнюю субботу месяца (количество данных смен определяется в соответствии с графиком работы на месяц).

За работу в смену, приходящуюся на последнюю субботу месяца с 9.00 часов до 13.00

часов, работнику предоставляется время отдыха (часы отдыха) в понедельник с 8.00 часов до 12.00 часов либо с 13.00 часов до 17.00 часов по его желанию. В том случае, если последняя суббота месяца приходится на последние числа месяца, то время отдыха (часы отдыха) предоставляется в пятницу.

Воскресенье является обязательным выходным днем для работников, работающих в режиме гибкого графика рабочего времени.

3.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам учреждения с ненормированным рабочим днем, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Ненормированный рабочий день не может быть установлен для работников учреждения, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения. Учетный период – месяц.

3.3. В случае невозможности, по условиям работы, соблюдения установленной для отдельной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в учреждении вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет 1 год.

При суммированном учете рабочего времени время сверх нормативной продолжительности является сверхурочным и оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Сверхурочные работы в учреждении допускаются в строгом соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах третьем и четвертом настоящего пункта. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах третьем и четвертом настоящего пункта, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.3.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам, имеющим группу инвалидности, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.3.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в количестве 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации;

работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Законом Красноярского края от 02.10.2008 № 7-2119 «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам краевых государственных учреждений с ненормированным рабочим днем» в количестве, определяемом правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности.

4.3.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении.

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.4. Работникам учреждения сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации продолжительности предоставляются следующие отпуска:

4.4.1. По беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

4.4.2. По уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.4.3. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

4.5.4. Работники, успешно обучающиеся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на

дополнительные отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;  
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.7. Стороны договорились, что работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней следующим категориям работников:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.8. Предоставление одному из родителей (опекуну, попечителю) дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами.

По заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, оформляемых приказом работодателя.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, раз в квартал, раз в год, по мере обращения или др.) определяется заявителем по согласованию с работодателем в соответствии с Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодателем установлены условия оплаты труда отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, учитывающих требования квалификации и стажа работы, с применением компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

5.3. Работникам учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплата):

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу на территории с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в сельской местности.

5.4. Работа в ночное время оплачивается в размере 0,5 оклада (должностного оклада) или часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

5.7. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам в учреждении определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Минусинский».

5.9. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке, не реже чем каждые полмесяца: 25-ого числа за первую половину месяца и 10-ого числа месяца, следующего за расчетным, за вторую половину месяца.

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

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда:

ознакомление работников с требованиями охраны труда, согласно утвержденной инструкции по охране труда для работников;

проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников.

6.2. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда.

6.3. Работодатель обязан:

выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности;

выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

совместно со специалистом по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда;

с учетом специфики работы учреждения принимать меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами;

регулярно рассматривать на заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

размещать в помещениях учреждения, в доступных для работников местах, информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа, проводить обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению стигматизации (т.е. дискредитации) ВИЧ-позитивных.

6.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.1.3. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

8.2. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров несет работодатель.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует с 1 июля 2021 года по 30 июня 2024 года. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. В соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения

коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.9. 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.

9.10. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора проводятся переговоры и вносятся изменения и дополнения.

От Работодателя:

От Работников:



Е.П. Юдина

Г.Д. Данилова