

От работодателя:  
Директор ГБУ КЦСОН  
Дальнеконстантиновского района»  
«18» 06 2024г.

М.П.

От работников:  
Председатель Совета трудового  
Коллектива  
«18» 06 2024г. Е.В. Кудряшова

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социального обслуживания  
населения

Дальнеконстантиновского района»

На 2024 – 2027 годы

Утвержден на общем собрании трудового коллектива ГБУ «КЦСОН  
Дальнеконстантиновского района»  
(протокол № 1 от «18» 06 2024г.)

Договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду и  
занятости населения Нижегородской области.

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2024г.

(должность, Ф.И.О., подпись)

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
РЕГИСТРАЦИЯ	
Дата « <u>18</u> » <u>06</u> 20 <u>24</u> г. № <u>484/24-ка</u>	с рекомендациями
Руководитель управления	
Наталькин И.О.	
(подпись)	

Р.п. Дальнее Константиново  
2024г.

## Содержание

Раздел № 1.	Общие положения.	3-4
Раздел № 2.	Взаимные обязательства сторон.	4-5
Раздел № 3.	Оплата труда.	5-10
Раздел № 4.	Социальные льготы и гарантии. Пособия и компенсации.	10-12
Раздел № 5.	Трудовой договор. Обеспечение занятости.	13-15
Раздел № 6.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.	15-16
Раздел № 7.	Рабочее время и время отдыха.	17-21
Раздел № 8.	Охрана труда.	21-24
Раздел № 9.	Пожарная безопасность	25-26
Раздел № 10.	Гарантии деятельности Совета трудового коллектива.	26-27
Раздел № 11.	Контроль за выполнением Коллективного договора.	27
Раздел №12	Заключительные положения.	28-29
Приложение №1		30

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Дальнеконстантиновского района» (далее – Учреждение) и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, создание благоприятного климата внутри коллектива.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Екатериной Вячеславовной Кудряшовой, с одной стороны, и работодателем, в лице директора Учреждения Светланой Николаевной Царевой, именуемой далее «Работодатель», с другой стороны, совместно именуемые в дальнейшем «Стороны».

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом Нижегородской области от 27 апреля 1999 года № 40-З «О социальном партнерстве», другими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон, в том числе дополнительные по сравнению с действующим законодательством, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей Сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.7. Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. признавать юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и выполнять его условия;

1.8.2. решать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров, делать все зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

## **Раздел 2.**

### **Взаимные обязательства сторон**

В целях выполнения настоящего Коллективного договора, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. осуществлять финансово-хозяйственную деятельность с целью организации эффективной работы Учреждения;

2.1.2. обеспечивать работникам оплату труда, безопасные условия труда, отвечающие требованиям правил пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим требованиям, предоставлять льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором;

2.1.3. информировать работников Учреждения на производственных совещаниях о ближайших планах, перспективах, об организационных изменениях, затрагивающих интересы работников, о других вопросах финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. добросовестно и эффективно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

2.2.2. создавать и поддерживать благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

### 2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- 2.3.1. содействовать эффективной работе Учреждения присущими ему методами и средствами;
- 2.3.2. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работниками Учреждения;
- 2.3.3. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, а также выполнение обязательств по настоящему Коллективному договору;
- 2.3.4. осуществлять защиту интересов работников перед Работодателем и представлять интересы работников в судебных органах;
- 2.3.5. в период действия Коллективного договора не выступать организатором забастовок и содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникать из-за требований, выходящих за рамки согласованных форм Коллективного договора.

### 2.4. Стороны договорились:

- 2.4.1. проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, качества предоставления социальных услуг, а также внедрение инновационных технологий, форм и методов социального обслуживания;
- 2.4.2. принимать меры по своевременному выполнению государственного задания, утверждаемого министерством социальной политики Нижегородской области.

## **Раздел 3.**

### **Оплата труда**

3.1. Оплата труда работников ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района» осуществляется в соответствии с разработанными по согласованию с Советом трудового коллектива Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района», и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района»;

3.2. система оплаты труда работников ГБУ «КЦСОН



Дальнеконстантиновского района»:

1) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Совета трудового коллектива;

2) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы для профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

3.3. месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации;

3.4. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере ставки от должностного оклада, за последующие часы - в двойном размере ставки от должностного оклада. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.5. заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца путем зачисления на банковский счет работника. За первую половину месяца – 15 числа, за вторую половину месяца - 1 числа месяца, следующего за расчетным.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель извещает каждого работника в письменной форме, выдавая расчетные листки, за день до выдачи заработной платы: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

### 3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1.обеспечивать работникам Учреждения равную оплату труда за труд равной ценности;

3.6.2.обеспечивать своевременность и полноту расчетов с работниками;

3.6.3.при совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплачивать заработную плату накануне этого дня;

3.6.4.производить оплату ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения не позднее, чем за три дня до начала отпуска;

3.6.5. осуществлять индексацию заработной платы работников Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по решению Правительства Нижегородской области и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.6.6. осуществлять контроль за реализацией целевых показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597;

3.6.7. признавать право работника, известившего его в письменной форме, прекратить исполнение трудовых обязанностей, если заработная плата задержана на срок более 15 дней, на весь период до выплаты задержанной суммы;

3.6.8. при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным коллективным договором по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм;

### 3.7. Работники обязуются:

своевременно сообщать Работодателю об обстоятельствах, влекущих за собой изменение заработной платы:

- присвоение квалификационной категории по итогам аттестации;
- получение образования;



- присвоение почетного звания, присуждение ученой степени, получение государственной награды.

### 3.8. Совет трудового коллектива обязуется:

3.8.1. контролировать своевременную выплату заработной платы, причитающуюся работникам;

3.8.2. принимать участие в заседаниях балансовой комиссии Учреждения;

3.8.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию системы и формы оплаты труда.

### 3.9. Стороны договорились:

3.9.1. работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, производить доплату с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора (размер этой доплаты исчислять в процентах от ставки заработной платы (оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе без учета других повышений и выплат;

3.9.2. начисление выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы за месяц производить по итогам работы за отчетный месяц на месяц следующим за отчетным работникам за фактически отработанное время в соответствии с Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района.

3.9.3. использовать средства, поступившие на внебюджетный счет за услуги предоставленные Учреждением, следующим образом:

✓ - 50% на стимулирование труда работников Учреждения, с учетом личного вклада и участия в выполнении работ и мероприятий, добросовестное выполнение должностных обязанностей;

- 50% на дальнейшее развитие социального обслуживания и благоустройство Учреждения.

Расходование средств внебюджетного счета производится в соответствии с «Положением о порядке использования средств,

полученных от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района».

#### Раздел 4.

#### Социальные льготы и гарантии. Пособия и компенсации.

##### 4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. гарантировать работникам при направлении их в служебные командировки сохранение места работы, среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. В случае направления Работника в служебную командировку, Учреждение возмещает расходы, связанные со служебной командировкой в размерах и порядке, установленных Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002г. N729, Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008г. N749):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

Размер возмещения расходов, связанных со служебными командировками, может быть изменен в соответствии с изменениями законодательства РФ.

4.1.2. предоставлять работникам, впервые получающим образование соответствующего уровня, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения и успешно обучающихся в этих учреждениях на основании справки-вызова, дающая право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней для работников, получающих высшее образование;
- прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней для работников, получающих среднее профессиональное образование;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

4.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

4.1.4. вести персонифицированный учет, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в Социальный фонд России;

4.1.5. не допускать работу в течение двух смен подряд при сменном режиме работы;

4.1.6. освобождать работников от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также предоставлять им дополнительный день отдыха, указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;

4.1.7. предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.1.8. обеспечивать проездными документами либо предоставлять денежное возмещение затрат на проезд на общественном транспорте (кроме такси) или денежное возмещение затрат за использование личного

автотранспорта работникам, профессиональная деятельность которых связана с разъездами;

4.1.9. выдавать работникам удостоверения работника государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Нижегородской области установленного образца.

#### 4.2. Совет трудового коллектива обязуется:

4.2.1.обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и своевременным перечислением Работодателем страховых взносов;

4.2.2.контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

4.2.3.оказывать содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря для организации отдыха детей работников.

#### 4.3. Стороны договорились:

4.3.1.применять следующие виды награждений и поощрений работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Благодарственным письмом Учреждения;
- представление к награждению вышестоящими организациями;
- представление к званию «Социальный работник года»;

4.3.2. оказывать материальную помощь работникам Учреждения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района»;

4.3.3. содействовать предоставлению внеочередного обслуживания медицинскими организациями Дальнеконстантиновского района социальным и медицинским работникам Учреждения при предъявлении ими удостоверения установленного образца.



## Раздел 5.

### Трудовой договор. Обеспечение занятости

#### 5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на неопределенный срок;

5.1.2. заключать трудовой договор с работником, условия которого не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;

5.1.3. выполнять условия заключенного трудового договора, не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

5.1.4. изменять, расторгать трудовой договор с работником лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

5.1.5. оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

5.1.6. сообщать Совету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее, чем за три месяца; Массовым является увольнение - 10% и более численности работников организации в процентном соотношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание;

5.1.7. предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения и предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в организации, предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, один день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;



5.1.8. принимать меры по квотированию рабочих мест для трудоустройства в соответствии с установленной в Учреждении квотой для инвалидов в размере 2 % от среднесписочной численности работников, для лиц моложе 18 лет, испытывающих трудности в трудоустройстве в размере 1 % от среднесписочной численности работников;

5.1.9. прием новых работников на вакантные места в штатном расписании осуществлять на основании изучения профессиональных и личных качеств претендентов, их документов.

#### 5.2. Работники обязуются:

выполнять условия заключенного трудового договора.

#### 5.3. Совет трудового коллектива обязуется:

5.3.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

5.3.2. представлять свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с работниками по инициативе Работодателя;

5.3.3. участвовать в разработке мероприятий по обеспечению занятости и мер по социальной защите работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, либо в результате реорганизации Учреждения.

#### 5.4. Стороны договорились:

5.4.1. совместно рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата;

5.4.2. обеспечивать преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо случаев, указанных в статье 179 ТК РФ:

- работникам, предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), при стаже работы в Учреждении свыше 15 лет;
- работникам, имеющим стаж работы в Учреждении свыше 20 лет;
- председателю Совета трудового коллектива;

5.4.3. не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, за исключением случаев указанных в ст.261 ТК РФ;

5.4.4. обеспечивать преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий работникам, уволенным по сокращению численности или штата;

5.4.5. предусматривать в трудовом договоре, заключенном с работником, условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им сведений, охраняемых законом, об обработке персональных данных;

## **Раздел 6.**

### **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

В целях развития кадрового потенциала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений

#### **6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. определять необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и обучения работников в соответствии с деятельностью Учреждения и обеспечивать их своевременное проведение;

6.1.2. создавать необходимые условия для совмещения работы с профессиональным обучением, переобучением, повышением квалификации работников Учреждения, в том числе молодых специалистов и женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми;

6.1.3. заключать договоры об организации учебной и производственной практики с общеобразовательными учреждениями профессионального образования.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. поддерживать уровень квалификации, необходимый для выполнения должностных обязанностей и соответствующий профессиональным стандартам;

6.2.2. использовать передовой опыт коллег, внедрять инновационные формы и методы работы;

6.2.3. участвовать в методических днях, организуемых Работодателем.

6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

6.3.1. участвовать в определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

6.3.2. разработать и обеспечить выполнение плана мероприятий по организации системы наставничества в Учреждении.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. предусматривать в трудовом договоре, заключенном с работником, обязанности работника отрабатывать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором.

6.4.2. организовывать необходимые мероприятия по внедрению профессиональных стандартов в Учреждении;

6.4.3. ежегодно проводить конкурс профессионального мастерства «Социальный работник года».

## Раздел 7. Рабочее время и время отдыха

### 7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. устанавливать для работников Учреждения пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), нормальная продолжительность рабочего времени которой составляет 40 часов в неделю;

7.1.2. устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени:

- женщинам, работающим на селе – 36 часов в неделю;
- медицинским работникам – 39 часов в неделю;
- работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- кормящим матерям (до 1,5 лет) – не более 35 часов в неделю;
- работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

7.1.3. устанавливать для сторожей сменный режим работы и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - один квартал, суммирование рабочего времени определять по производственному календарю исходя из 40-часовой рабочей недели, сторожа работают в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком дежурств (Приложение №1);

7.1.4. устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работника:

- беременным женщинам;
- родителю (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

Работодатель может устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению с работником в индивидуальном порядке;

7.1.5. не допускать привлечения работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и в случаях необходимости предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому с целью предотвращения несчастных случаев;

7.1.6. не допускать привлечения работников к сверхурочным работам более 4 часов для работника в течение двух дней подряд и 120 часов в год;

7.1.7. не привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а так же инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет при условии, если это запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.1.8. не привлекать к работе в выходные и праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при условии, если это запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.1.9. уменьшать на один час продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню;

7.1.10. предоставлять всем работникам ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; работникам, имеющим группу инвалидности - 30 календарных дней, согласно графика отпусков; работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день в любое удобное для них время года;

7.1.11. ежегодно определять очередность предоставления отпусков путем составления графика отпусков, утвержденного Работодателем по



согласованию с Советом трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

7.1.12. предоставлять работникам отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, 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 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;
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

7.1.13. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

7.1.14. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 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, 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 пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

7.1.15. устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

7.1.16. организовать учет рабочего времени и времени отдыха работников в соответствии с табелями учета рабочего времени.

## 7.2. Работники обязуются:

соблюдать установленные в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района».

## 7.3. Совет трудового коллектива обязуется:

7.3.1. предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников Учреждения;

7.3.2. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

## 7.4. Стороны договорились:

7.4.1. предоставлять преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в летнее или любое удобное для них время:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- одиноким родителям, имеющим детей до 14 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одному из родителей, имеющим трех и более детей, в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работникам, в возрасте до 18 лет;
- работникам, при наличии у них путевок на лечение;

7.4.2. предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в случаях, не предусмотренных трудовым законодательством:

- личного бракосочетания- 1 календарный день;
- бракосочетания детей- 1 календарный день;
- похорон близких родственников (супруги, родители, дети) - до 3-х календарных дней;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день.

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

## Раздел 8.

### Охрана труда

#### 8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1.строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности – сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно- гигиеническому благополучию;

8.1.2.обеспечить проведение в установленные сроки инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда, а также оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве;

8.1.3.обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- 8.1.4.обеспечить нормальный режим труда и отдыха работникам Учреждения;
- 8.1.5.проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет;
- 8.1.6. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 8.1.7. обеспечить работу Комиссии по охране труда в Учреждении, в состав которой на паритетной основе должен входить член Совета трудового коллектива;
- 8.1.8.разрабатывать Программы производственного контроля и выполнять утвержденный комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарно- эпидемиологического законодательства;
- 8.1.9.организовать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров для медицинских сестер и социальных работников;
- 8.1.10. осуществлять обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 8.1.11.осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 8.1.12.организовать проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей Учреждения;
- 8.1.13. осуществлять доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинское учреждение, в случаях необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 8.1.14. обеспечить наличие в Учреждении медицинской аптечки для оказания первой помощи и поддерживать ее укомплектованность;
- 8.1.15. освобождать от работы при прохождении диспансеризации работников на один рабочий день один раз в три года; работников, достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год, работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно<sup>3</sup>, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями

пенсии по старости или пенсии за выслугу лет на два рабочих дня один раз в год. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Место работы (должность) и средний заработок при прохождении диспансеризации сохраняется;

8.1.16 предоставлять работникам время в течение рабочего дня для прохождения медицинских осмотров, с сохранением среднего заработка по месту работы;

8.1.17.обеспечить работников электрическими чайниками, холодильниками, микроволновыми печами для организации горячего питания в обеденный перерыв.

## 8.2.Работники обязуются:

8.2.1.соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством, а также инструкциями по охране труда;

8.2.2.правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3.проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.2.4.немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления);

8.2.5.проходить обязательные медицинские осмотры.

## 8.3. Совет трудового коллектива обязуется:

8.3.1. требовать от Работодателя обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, а так же



незамедлительного устранения выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников;

8.3.2.представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

8.3.3.вносить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

#### 8.4. Стороны договорились:

8.4.1. выполнять Соглашение по охране труда в ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района»;

8.4.2.разрабатывать инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

8.4.3. проводить поэтапную специальную оценку условий труда на рабочем месте;

8.4.4. предоставлять сотрудникам, работающим на ПЭВМ, дополнительные перерывы для отдыха (два раза в течение рабочего времени: с 10.00 час до 10.15 час. и с 15.00 час. до 15.15 час);

8.4.5.не привлекать к выполнению работ с использованием ПЭВМ беременных женщин по их личному заявлению со времени установления беременности и в период кормления грудью;

8.4.6.обеспечить страхование от несчастных случаев членов добровольных пожарных дружин Учреждения;

8.4.7.осуществлять мероприятия по пропаганде здорового образа жизни, проводить информационную работу по профилактике заболеваний ВИЧ-инфекции, СПИДа, различных форм гриппа, а также о вреде табакокурения, наркомании, алкоголизма;

8.4.8. организовывать спортивно-оздоровительные мероприятия, в т.ч. с участием семей работников, направленные на снижение заболеваемости и повышение работоспособности работников.

## Раздел 9.

### «Пожарная безопасность»:

#### 9.1. Работодатель имеет право:

9.1.1. вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

9.1.2. проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

9.1.3. устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

9.1.4. получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

#### 9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

9.2.2. разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

9.2.3. проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

9.2.4. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

9.2.5. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

9.2.6. предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

9.2.7. обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

9.2.8. предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной

безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях:

9.2.9. незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

9.2.10. содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

9.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

## Раздел 10.

### Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

10.1. В соответствии с решением общего собрания трудового коллектива в Учреждении действует первичная организация – Совет трудового коллектива (далее – СТК), являющаяся представителем, выразителем и защитником социально-трудовых интересов работников.

#### 10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. согласовывать принимаемые в Учреждении локальные нормативные акты с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

10.2.2. создавать все условия для обеспечения деятельности СТК: предоставлять помещения для проведения заседаний, хранения документации, средства связи, оргтехнику, транспорт;

10.2.3. разрешать в рабочее время: - проведение собраний работников Учреждения по вопросам выполнения Коллективного договора, отчетов и выборов СТК; - проведение заседаний СТК по вопросам основной деятельности, охраны и оплаты труда, а также рассмотрения трудовых споров; - выполнение (не в ущерб основной работе) общественных обязанностей работникам, избранным в состав СТК и не освобожденным от основной работы.

#### 10.3. Стороны договорились:

10.3.1. осуществлять деятельность СТК в соответствии с Положением о Совете трудового коллектива ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района»;

10.3.2. включать представителя СТК в состав комиссий по различным направлениям деятельности Учреждения;

10.3.3. представлять членов СТК, принимающих активное участие в общественной деятельности Учреждения к материальному и моральному поощрению.

## **Раздел 11.**

### **Контроль за выполнением Коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке, заключению, изменению и проверке выполнения данного Коллективного договора, созданной при Учреждении.

#### 11.2. Стороны договорились:

11.2.1. информировать работников о выполнении обязательств Коллективного договора по итогам года на собраниях работников с выступлениями первых лиц обеих сторон, подписавших договор;

11.2.2. взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора;

11.2.3. рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.2.4. представители сторон, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением договора, несут ответственность в соответствии действующим законодательством.

## Раздел 12.

### Заключительные положения

12.1. настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу;

12.2. настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 01.07.2024года;

12.3. настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя, переименования организации до заключения нового Коллективного договора;

12.4. изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в письменном виде по взаимному согласию обеих Сторон, с утверждением их на общем собрании трудового коллектива, оформляются дополнительными соглашениями к Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью;

12.5. с настоящим Коллективным договором должны быть ознакомлены под роспись все работники Учреждения, включая вновь принятых на работу;

12.6. текст настоящего Коллективного договора размещается на официальном сайте Учреждения.

#### 12.7.Стороны договорились:

12.7.1.ни одна из Сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке;

12.7.2.направить Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области непосредственно либо через Государственное казенное учреждение Нижегородской области «Нижегородский центр занятости населения, либо через Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг, либо посредством почтовой связи, либо с использованием подсистемы «Единый Интернет-портал государственных и муниципальных услуг (функций) Нижегородской области».



12.7.3.начинать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего договора;

12.7.4.Положение об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района», Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района», Положение о порядке использования средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района», Положение об оказании материальной помощи работникам ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района», Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района», Соглашение по охране труда в ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района», разрабатываются по согласованию с Советом трудового коллектива и утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

# ГРАФИК ДЕЖУРСТВ СТОРОЖЕЙ

на \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Утверждено:  
директор ГБУ "КЦСОН  
Д.Константиновского района"

\_\_\_\_\_ подпись, ФИО директора  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО сотрудника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

С графиком дежурств ознакомлены:



\_\_\_\_\_

ФИО сотрудника, подпись

\_\_\_\_\_

ФИО сотрудника, подпись

\_\_\_\_\_

ФИО сотрудника, подпись

Приложение №1  
к Коллективному договору  
ГБУ «КЦСОН  
Дальнеконстантиновского  
района» на 2024-2027 годы.

Пронумеровано, пронумеровано,  
скреплено печатью и подписью  
30 (тридцать) листов.

Директор ИБУ «КЦСОН  
Дальнеконстантиновского района»  
С.Н. Царева

