

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ СЕРДОБСКОГО РАЙОНА»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026-2029 гг.**

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Шаталова Н.А. Шаталова
«14» августа 2026 г.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
<u>28 августа</u>	2026
Регистрационный №	<u>4407</u>
Специалист	<u>Сидоров</u>

Представитель работодателя:
Директор государственного бюджетного
учреждения Пензенской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения Сердобского района»

Антонова Т.А. Антонова
«14» августа 2026г.



Принят общим собранием
сотрудников Центра
«16» августа 2026 года.
Протокол № 16

г. Сердобск, ул. Пушкина, 86
тел. 8(84167) 5-07-90, 5-07-07

РАЗДЕЛЫ:

1. Общие положения.
2. Предмет договора.
3. Трудовой договор.
4. Наставничество
5. Форма, система и размеры оплаты труда.
6. Гарантии и компенсации, выплата пособий.
7. Материальная ответственность работодателя и работников.
8. Механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнен показателей, определяемых колдоговором.
9. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.
10. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков.
11. Улучшение условий и охрана труда работников, в том числе женщин и молодёжи.
12. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников в учреждении.
13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
14. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива.
15. Контроль за выполнением коллективного договора и соглашений, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников.
16. Трудовая дисциплина. Поощрения и преимущества за успехи в работе.
17. Порядок рассмотрения коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-правовые отношения в государственном бюджетном учреждении Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Сердобского района» (далее - Центр) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Действие настоящего коллективного договора (далее - договор) распространяется на работодателя, работников Центра и их представителей в лице председателя и членов профсоюзного комитета. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Центра и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Сторонами настоящего Договора являются: государственное бюджетное учреждение Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Сердобского района», далее - Работодатель, в лице своего представителя директора ГБУ ПО «Комплексный центр социального обслуживания населения Сердобского района» Антоновой Татьяны Александровны, и работники ГБУ ПО «Комплексный центр социального обслуживания населения Сердобского района», в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя первичной профсоюзной организации Шаталовой Натальи Александровны.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.3. Работодатель, несет ответственность за создание нормальных условий труда и обеспечение работникам предусмотренных трудовым законодательством гарантий.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Центра. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает профком представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Условия коллективного договора и соглашений по нему, заключенных в соответствии с действующим законодательством, являются обязательными для работников Центра и работодателя.

Не допускается включение в условия коллективного договора и соглашений к нему положений, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Условия коллективного договора или соглашений по нему, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, признаются недействительными.

1.8. Основными принципами заключенного коллективного договора являются:

- соблюдение норм и требований действующего законодательства РФ;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора и соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- постоянность и систематичность контроля, за исполнением соглашений коллективного договора и неотвратимость ответственности за их нарушение.

1.9. Вмешательство, способное ограничить законные права работников Центра и их представителей, воспрепятствование их осуществлению со стороны органов исполнительной власти, местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, администрации Центра при заключении, пересмотре и выполнении коллективного договора являются ничтожными и запрещаются.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников Центра, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий договора на собраниях, конференциях.

II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

2.3. В иных случаях отношение сторон по коллективному договору регулируется ТК РФ.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в договоре, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

3.2. При трудоустройстве в Центр, гражданина пенсионного возраста, с ним заключается срочный трудовой договор, согласно ст. 59 ТК РФ.

3.3. Вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией (преобразованием), решаются по согласованию с Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области, касающиеся сокращения численности работающих и штатов,

связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п.2 ч.1 ст.81, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2,3 или 5 ч.1 ст.81, рассматриваются с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе по пп. 2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ в соответствии со ст.373 ТК РФ.

3.4. Общий порядок оформления прекращения трудового договора должен соответствовать требованиям ст.84 ТК РФ.

3.5. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяется ст. 372 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.6. В иных случаях работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа учреждения согласно требованиям ст.371 ТК РФ.

IV. НАСТАВНИЧЕСТВО

4.1. Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи работникам, принятым в Учреждение или переведенными на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям Центра.

4.2. Основными задачами наставничества являются:

4.2.1. Ускорение процесса профессионального становления работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

4.2.2. Развитие у работника интереса к поручаемому делу и профессиональному росту, сознательного и творческого отношения к выполнению должностных обязанностей.

4.2.3. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива Центра и правил поведения в Центре.

4.3. Наставничество устанавливается:

4.3.1. Над лицами, впервые принятыми на работу в Центр с испытанием или без испытания, не имеющими навыков и умений выполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности.

4.3.2. Над работниками, переведенными на другую должность, если выполнение ими новых функциональных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

4.4. Наставничество устанавливается продолжительностью от трех до шести месяцев в зависимости от уровня профессиональной подготовки наставляемого, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта.

4.4. Во время работы в качестве наставника сотруднику устанавливается доплата в размере 10% от должностного оклада.

4.5. Все обязанности и полномочия наставника и наставляемого, закреплены в Положении «Об организации наставничества в ГБУ ПО «Комплексный центр социального обслуживания населения Сердобского района».

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается, какая либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

5.2. Оплата труда работников Центра включает размер оклада (должностного оклада), персональный повышающий коэффициент к окладу, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и не может быть менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

5.3. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.4. Оплата труда работников Центра (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) производится в соответствии с Положениями об оплате труда и премировании.

5.5. Персональные повышающие коэффициенты к окладам могут быть установлены работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов согласно Перечня профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов, служащих.

5.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) работнику производятся соответствующие выплаты предусмотренные настоящим коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

5.6.1. При выполнении работ различной квалификации, труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.6.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6.3. Согласно ч. 1 ст. 152 ТК РФ, сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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.

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

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Центра с письменного согласия работника Центра и с учетом мнения профсоюзного органа.

День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае если, на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.6.5. Каждый час работы, в ночное время оплачивается в повышенном размере, т.е. размер доплаты составляет 50 процентов.

Ночным временем считается с 22 часов до 6 часов (ст. 96 Трудового кодекса РФ).

5.6.6. Время простоя (статья 157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.7. Оплата труда работников работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

5.9. Выплата заработной платы в Центре производится в валюте РФ (в рублях) в безналичной денежной форме, не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 15 и 30 числа (в феврале 15 и 28 числа), путём её перечисления на расчётный счёт работника, указанный им в заявлении с реквизитами банковского счета.

Прерогативу выбора кредитной организации предоставляется сотрудникам. При этом возможны такие варианты:

- работник соглашается с выбором банка-эмитента, с которым заключен договор у работодателя, подтверждает это письменно, и работодатель включает его в реестр сотрудников, которых обслуживает данный банк; сотруднику открывается расчётный счёт и выдается пластиковая зарплатная карта (все расходы по содержанию карты и перечислению денежных средств несет работодатель);

- сотрудник сам выбирает кредитную организацию, удобную для перечисления ему заработанных средств, сам заключает банковский договор, предоставляя информацию о своем карточном счете в письменном заявлении работодателю, в этом случае все расходы по содержанию карты и перечислению денежных средств сотрудник несёт самостоятельно.

Изменение способа получения зарплаты и замену кредитной организации, в которую работодатель будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы работник обязан сообщить в письменной форме не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В заявлении работник должен указать банковские реквизиты счета:

- полное официальное наименование банка;
- адрес банка или филиала банка с указанием индекса;
- БИК;
- ИНН/КПП;
- корреспондентский счет;
- лицевой счет и ФИО получателя.

Если лицевой счет привязан к карте, работник указывает также номер банковской карты и ФИО держателя карты. Если работник просит перечислять зарплату на лицевой счет третьего лица, которому Работодатель будет производить выплаты, а также точную сумму, если работник распорядится перечислять только часть зарплаты другому лицу, и платежные реквизиты.

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

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должны 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.

5.10. О введении новых норм труда работодатель обязан известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

5.11. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Центра на основании письменного заявления работника.

5.12. Работники ГБУ ПО «КЦСОН Сердобского района», не имеющие дисциплинарного взыскания в течение года премируются:

- достигшие возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет в размере 50% от должностного оклада.

5.13. Работодатель привлекается к ответственности в случае нарушения сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном ст. 236 ТК РФ.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ

6.1. Работодатель обязан освободить работников Центра от работы с сохранением за ними места работы (должности) на время выполнения ими государственных или общественных обязанностей в случае, если, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

6.2. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника Центра к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 170 ТК РФ, должны выплачивать работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо решением соответствующего общественного объединения.

6.3. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей и порядок их увольнения, определяются ТК РФ.

Членам комиссии по трудовым спорам представляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников Центра, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ.

6.4. Работникам Центра, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в государственные органы, органы местного самоуправления после окончания срока их полномочий предоставляется в Центре работа по прежней должности, а при ее отсутствии – равноценная работа в этой же организации или, с согласия работника, в другой организации.

6.5. Оплата труда директора Центра производится в порядке и размерах, которые определяются Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области (Учредителем).

6.6. В случае прекращения трудового договора с директором Центра в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия), директору Центра выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже прекратного месячного заработка.

6.7. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушений, установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, допущенных не по вине работника, последнему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случаях, если нарушение указанных правил допущено по вине работника, работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие не выплачивается.

6.8. Средний заработок работников сохраняется во время исполнения следующих государственных и общественных обязанностей:

- осуществления избирательного права;
- участие депутатов в сессиях представительных органов и при выполнении депутатских обязанностей;
- явка и вызов в органы дознания и предварительного расследования, в суд и прокуратуру в качестве свидетеля, а также для участия в судебных заседаниях в качестве истцов, общественных обвинителей и защитников;
- в других случаях, предусмотренных законом.

6.9. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Командированному работнику возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой.

6.10. Другие гарантии и компенсации, не отраженные в данном разделе, регулируются действующим трудовым законодательством.

6.11. В соответствии со ст.137 ТК РФ заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника а в невыполнении норм труда (ч. 3 ст.155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст.157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику Центра в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.12. Общий размер всех удержаний с работника Центра при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником Центра должно быть сохранено 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы работников Центра при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца и возмещении ущерба, причиненного преступлением здоровью другого лица. В данных случаях размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Удержание из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание, не производится (не допускается).

6.13. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений и компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренные ст.ст.165-188 ТК РФ помимо гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др. гарантии предоставляются работникам Центра в соответствии с требованиями ТК РФ.

6.14. В соответствии с требованиями ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работнику только по его основному месту работы.

6.15. В качестве меры социальной поддержки квалифицированных специалистов, социальных работников, работающих и проживающих в сельской местности, им производится выплата ежемесячной денежной компенсации по возмещению расходов по оплате жилья и коммунальных услуг в размере и на условиях, установленных законодательством РФ.

6.16. Социальным работникам учреждения, пользующимся в ходе исполнения своих трудовых обязанностей общественным транспортом, выплачивается денежная компенсация за проезд в автобусах пригородных маршрутов (ст. 164 ТК РФ), за исключением такси при выделении бюджетных ассигнований на проезд. Размер компенсации устанавливается администрацией учреждения.

6.17. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Центра предоставляются лицам, работающим в Центре по совместительству, в полном объеме.

6.18. Работодатель в соответствии со ст. 142 Трудового Кодекса РФ в случаях задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда несёт ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, оговоренных ч. 2 ст. 142 Трудового Кодекса РФ.

6.19. Выплата пособий и компенсаций, предусмотренных действующим трудовым и иным законодательством РФ, производится в установленном законом порядке.

VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

7.1. Материальная ответственность работодателя и работников Центра наступает за ущерб, причиненный соответственно работникам или учреждению в результате виновного противоправного поведения стороны Трудового договора (действия или бездействия). Каждая из сторон Трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

7.2. Размеры и порядок возмещения материального ущерба работодателем и работниками Центра регулируются нормами ст.ст. 232-250 ТК РФ. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

7.3. Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая ответственность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

7.4. В случаях причинения работодателем ущерба имуществу работника работодатель возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в нашей местности на день возмещения ущерба.

7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает названные выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ, 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, по день фактического расчета включительно. Обязанность

выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

7.6. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

7.8. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

7.9. Работодатель с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, может полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

7.10. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

7.11. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 242 ТК РФ.

7.12. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя Центра и главным бухгалтером.

7.13. Обязанность работодателя по определению размера причиненного ущерба определяется в порядке ст. 246 ТК РФ.

7.14. В соответствии со ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение им может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, взыскание осуществляется только судом.

VIII. МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА С УЧЁТОМ РОСТА ЦЕН, УРОВНЯ ИНФЛЯЦИИ, ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

8.1. Механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции – обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, индексация заработной платы производится на основании действующих и иных нормативных актов органа местного самоуправления, финансирующего Центр.

IX. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель признаёт, что гарантированная занятость — важное условие благополучия работников и будет принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

9.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата работников Центра, работники должны быть предупреждены работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

9.3. В соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ стороны обусловились, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в 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.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пп.2,3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии со ст.373 ТК РФ.

9.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи дней со дня получения проекта приказа и копии документов рассматривает данный вопрос и направляет директору Центра своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок или немотивированное мнение, директором Центра не учитывается.

9.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- 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 в Центре трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно), если они имеют длительный, более трёх лет, стаж работы в Центре.

9.7. Увольнение по сокращению численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

X. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

10.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 час. в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

10.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ТК РФ ч.1.ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих специалистов Центра:

- медицинским работникам – не более 39 ч. в неделю;
- педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

- женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ) заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности ежедневной работы.

В учреждении применяются следующие режимы: сменный, гибкий, скользящий.

10.3. Работники отдельных профессий, с учётом специфики их работы, имеют права на альтернативный (индивидуальный) график работы, если это не приносит ущерба основной деятельности учреждения. Такой график может иметь постоянный или временный характер и устанавливается с согласия работодателя и профсоюзного органа.

10.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

10.5. По соглашению между работниками и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и в последствие неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

10.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и др. трудовых прав.

10.7 Привлечение работников к сверхурочным работам производится с письменного согласия работников в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового Кодекса РФ.

10.8. Работодатель по согласованию с профкомом, определил Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём, учитывая при этом особый режим работы отдельных работников, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

10.9. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена отпуску за следующий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.10. Работникам Центра предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) (работникам-инвалидам – 30 календарных дней).

10.11. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем регулируются ст. 119 ТК РФ.

10.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

10.13. Согласно ст. 128 ТК РФ 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с абзацем 2 ст. 128 ТК РФ.

10.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам Центра по их письменному заявлению могут быть предоставлены отпуска с сохранением заработной платы, продолжительность которых определяется соглашением сторон в соответствии со ст.128 ТК РФ:

- работникам в случае рождения ребенка, предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в количестве - 1 (один) день;
- работникам с детьми в День Знаний/Выпускной предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в количестве - 1 (один) день;
- работникам, в случае регистрации брака, предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в количестве до 2 (двух) дней;
- работникам в случае смерти близких родственников, предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в количестве до 3 (трех) дней.

10.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21.11.2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21.11.2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21.11.2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

Если работодатель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

Результаты рассмотрения заявления работодатель, его заместитель и заведующие отделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом должна быть справка из поликлиники.

Если работник не предоставит справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

10.16. Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, регулируется Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 02.10.2024) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры", устанавливает правила проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее - медицинские организации).

Периодичность и объем медицинских осмотров устанавливается в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021г. № 29н.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

10.17. В учреждении вводится суммированный учёт рабочего времени. Учетный период работы - квартал. Суммированный учёт применяется в случаях, когда продолжительность

рабочего времени в день, в неделю может быть различной, однако недоработка в одни дни компенсируется переработкой в другие, при этом за учётный период работник должен отработать установленную норму часов.

10.18. День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

XI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН И МОЛОДЁЖИ

11.1. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, работников других категорий регулируется главой 40 Трудового Кодекса РФ.

11.2. Обязанности по охране труда – реализация системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия возлагаются на администрацию центра.

11.3. Представительный орган работников – профсоюзный комитет – обязан всецело способствовать работодателю, как и сами работники, выполнению требований закона по охране труда и технике безопасности на производстве, выполнению санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий.

11.4. Работодатель, работники и их представительный орган – профсоюзный комитет – обязаны строго и неукоснительно соблюдать требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и её субъектов, установленные правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

11.5. Требования охраны труда и техники безопасности обязательны для исполнения администрацией, работниками и представительным органом работников – профкомом, за невыполнение их названные участники социального партнёрства несут ответственность, установленную законами РФ.

11.6. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Центре возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить (ст. 214 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов на производстве, а также применяемых в имеющемся производстве Центра инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном

законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767н;

- 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;

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

- 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;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

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

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

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования

Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

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

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

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), 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;

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

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

При выдаче работникам СИЗ работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами").

11.7. Работники обязаны (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

11.8. Согласно ст. 224 ТК РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

11.9. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями определяются ст. 251 – 264.1 ТК РФ.

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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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. Ст.263 ТК РФ.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные

законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Другие особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются ст.ст. 253 – 264.1 ТК РФ.

11.10. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, установленные правительством РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Несовершеннолетние до 18 лет не могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Кроме случая ликвидации учреждения, работодатель не имеет права расторгнуть трудовой договор с несовершеннолетним без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав администрации города.

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет и размер оплаты труда для них при сокращённой рабочей неделе устанавливаются соответственно на основании требований статей 270 и 271 Трудового Кодекса РФ.

ХII. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

12.1. Обязанность по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, созданию экологической безопасности и охране на территории Центра окружающей природной среды возлагается на администрацию Центра.

На работодателя возлагается также обязанность по обеспечению работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами.

12.2. Работодатель несёт ответственность за регулярность и своевременность прохождения работниками текущих и профилактических медицинских осмотров, предусмотренных трудовым законодательством.

12.3. Работники Центра должны принимать активное участие в общественной жизни учреждения и благоустройстве территории.

12.4. Работникам Центра запрещается курение в зданиях, подсобных и специальных помещениях Центра.

ХIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

13.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступавшим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения

высшего или среднего профессионального образования и успешно обучающимся в этих учреждениях, директор Центра предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

13.2. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования и в вечерних общеобразовательных учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов в соответствии со ст. 174 и 176 Трудового Кодекса РФ.

13.3. Основанием для предоставления дополнительного отпуска в связи с обучением является справка-вызов учебного учреждения.

13.4. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового Кодекса РФ, по соглашению работодателя и работника Центра могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

13.5. Гарантии и компенсации работникам Центра, совмещающим работу с обучением, регулируются в соответствии с главой 26 Трудового Кодекса РФ.

13.6. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

XIV. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Стороны договорились о том, что:

14.1. Работодатель признает исключительное право профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

14.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

14.3. Профкому бесплатно предоставляется оборудованное отдельным телефоном помещение в здании управления предприятием.

14.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаний Исполкома и комиссий, а также представителям профсоюза, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

14.5. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, а также гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа, определяются в соответствии со ст. 374 - 376 ТК РФ.

В соответствии со ст. 377 ТК РФ обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации возлагаются на работодателя.

XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЙ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НИХ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

15.1. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства/работодателем и профсоюзным комитетом Центра/их представителями, органом по труду.

15.2. Изменения и дополнения в коллективный договор и дополнительные соглашения по вопросам оплаты труда, условий и охране труда, режиму труда и отдыха, развитию социального партнёрства и другим производятся в ходе коллективных переговоров и оформляются документально с изготовлением в необходимых случаях протоколов разногласий, все перечисленные документы должны быть датированы и подписаны сторонами или их представителями, имеющими на то полномочия.

15.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом по данному вопросу. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в установленном законом порядке. Лица, представляющие администрацию либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, подвергаются штрафу в установленном законом порядке.

15.4. Работодатель обязуется принимать решения с учётом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета – и обеспечить нормальные условия деятельности представителей работников во время выполнения обязанностей по социальному партнёрству, учитывать мнение выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников учреждения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при расторжении трудового договора по инициативе администрации.

15.5. Коллективным договором устанавливаются гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа. На работодателя возлагается обязанность по созданию условий для осуществления деятельности представительного органа работников – выборного профсоюзного органа /профкома/.

XVI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

16.1. Работодатель обязуется создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

16.2. Работники обязаны соблюдать дисциплину труда, работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять порученную работу, распоряжения администрации.

Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и бережно относиться к имуществу Центра.

16.3. Трудовой распорядок Центра определён Правилами внутреннего трудового распорядка.

16.4. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почётной грамотой;
- представление к званию 'Лучший по профессии'.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

16.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей директор Центра имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Увольнение по соответствующим основаниям.

16.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Уменьшение размеров премии согласно Положению о премировании работников ГБУ ПО «КЦСОН Сердобского района», либо лишение её полностью не является дисциплинарным взысканием и применяется как дополнительное взыскание к наказанию за нарушение трудовой дисциплины.

16.7. Вопросы трудовой дисциплины, не урегулированные в коллективном договоре, регулируются главой 30 Трудового Кодекса РФ.

XVII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

17.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации предприятия - работодателя и работников предприятия, по ним с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

17.2. В ходе подготовки коллективного договора стороны социального партнёрства /работники, представители администрации, профсоюзного комитета/, его обсуждения в момент процедуры принятия ознакомлены с главами 60 и 61 Трудового Кодекса РФ, регулирующими, вопросы рассмотрения индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров и будут ими руководствоваться в практической деятельности при решении названных вопросов.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

26 (двадцать шесть) листов

Директор ГБУ ПО «КЦСОН
Сердобского района»

 Т.А.Антонова

« 27 » августа 2026 года

М.П.

