

## УТВЕРЖДЕН

Протоколом собрания коллектива № 2 Муниципального казенного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения»				
«	23	»	апреля	2025
				год

От администрации:		От трудового коллектива:	
Директор		Председатель первичной профсоюзной организации	
Муниципального казенного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения»		Муниципального казенного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения»	
 М. В. Холмогорова (Ф.И.О., подпись)		 О. Г. Домина (Ф.И.О., подпись)	
04	20 25	год	« 23 » 04 20 25 год



## Коллективный договор

**Муниципального казенного учреждения «Центр  
 социального обслуживания граждан пожилого возраста  
 и инвалидов Таштагольского городского поселения»  
 г. Таштагол, ул, Ленина, 64  
 тел./ факс 8-(38473)-3-33-92**

на период с	«	23	»	04	20 25	года
по	«	23	»	04	20 28	года

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	3-5
3. Режим труда и время отдыха	5-7
4. Материальная ответственность	7-8
5. Оплата труда. Гарантии и компенсации	8-13
6. Социальные вопросы	13
7. Охрана труда	14-15
8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза	16-17
9. Защита трудовых прав	17-18
10. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств	18
11. Профессиональная подготовка и переподготовка	18-19
12. Заключительные положения	19
13. Приложения №1;2,3	20-24

## I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в муниципальном казенном учреждении «Центре социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сторонами Договора являются:

- муниципальное казенное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения», именуемое далее «Работодатель», в лице Директора, действующего на основании Устава, и работники, в лице своего представителя;

- председателя первичной профсоюзной организации, именуемые далее «Работники».

1.2. Основой для заключения Договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);

- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, защищает права Работников, гарантированные действующим законодательством.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех членов трудового коллектива независимо от стажа работы, режима занятости (полное или неполное рабочее время), режима рабочего времени и от того, кто от имени Работников подписал Договор.

1.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) настоящий Договор сохраняет свое действие на весь срок проводимой реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.7. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны обязуются обеспечивать выполнение установленных, действующим законодательством и настоящим Договором, социальных гарантий и льгот Работникам и членам их семей.

1.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнение условий Договора.

1.11. Настоящий Договор и приложения к нему вступают в силу с момента подписания Работодателем и Работниками и действуют в течение 3-х лет.

## II. Трудовые отношения

### Порядок приема и увольнения Работников

2.1. Прием на работу осуществляется путём заключения с Работником письменного трудового договора (далее «эффективного контракта») в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Эффективный контракт – это трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы место работы (с указанием структурного подразделения), дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция; его

должностные обязанности и права; права и обязанности Работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы Работникам за работу в тяжелых и вредных и (или) опасных условиях; режим труда и отдыха; виды и условия социального страхования непосредственно связанные с трудовой деятельностью, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат и зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Условия получения вознаграждения должны быть понятны Работодателю и Работнику и не допускать двойного толкования.

2.2. При заключении эффективного контракта, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию в соответствии со ст.351.1. ТК РФ.

2.3. Работнику, при заключении эффективного контракта, необходимо пройти медицинский осмотр (обследование). Медицинский осмотр проводится для определения пригодности Работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной эффективным контрактом, а также в целях охраны здоровья граждан, предупреждения возникновения и распространения болезней.

2.4. Эффективный контракт или отдельные его части могут быть изменены или дополнены если это не влечет изменения существенных условий эффективного контракта, без согласования с Работником.

Условия эффективного контракта не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

2.5. При заключении эффективного контракта может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть отражено в эффективном контракте и указано в приказе о приеме его на работу. Срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителя, главного бухгалтера - шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.6. Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии Работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, Работодатель вправе расторгнуть Работником эффективный контракт. О расторжении эффективного контракта в связи с неудовлетворительными результатами испытания Работодатель обязан предупредить Работника не менее чем за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.7. Работодатель знакомит вновь принятого Работника:

- с приказом о заключении эффективного контракта;
- настоящим Договором;
- с Уставом учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка.

2.8. Изменение трудовой функции или изменение существенных условий эффективного контракта допускается только с письменного согласия Работника, не должно противоречить статье 72 Трудового кодекса РФ.

2.9. Условия эффективного контракта не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

2.10. При неисполнении Работником обязанностей, возложенным на него эффективным контрактом, администрация вправе применить к нему дисциплинарное взыскание.

2.11. Администрация не имеет права накладывать взыскание на Работника или уволить его за невыполнение работы, не предусмотренной его должностными обязанностями.

2.12. Прекращение эффективных контрактов с Работниками в связи с сокращением численности или штата допускается с предварительным письменным уведомлением, не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 81 ТК РФ).

2.13. Стороны согласны с тем, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата в дополнение к перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ пользуются:

- беременные женщины;

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

2.14. При увольнении Работника по причине сокращения численности или штата Работодатель выплачивает Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства (с учетом выходного пособия), но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

2.15. Работники, уволенные по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, требующих их квалификации.

### III. Режим труда и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня. (ст. 91 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12:00 до 13:00.

Работникам, которые трудятся в учреждении неполное рабочее время, при условии, что продолжительность их ежедневной работы не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания не устанавливается (ст. 108 ТК РФ).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.2. В соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации для женщин работающих в сельской местности установлена сокращенная рабочая неделя -36 часов.

3.3. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.4. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.7. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется в случае производственной необходимости и носит эпизодический характер.

3.8. Компенсация за ненормированный рабочий день устанавливается в виде дополнительного оплачиваемого отпуска (не менее 3-х дней). Перечень должностей и продолжительность дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день приведены в приложении № 1.

3.9. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска на основании графика, утвержденного Работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

3.10. Помимо ознакомления с графиком отпусков, Работодатель должен известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

3.11. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника учреждения составляет:

- основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней;
- для работающих инвалидов — 30 календарных дней (ст. 23 Федерального Закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);
- дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем - до 12 календарных дней. (Приложение №1).

Так же Работникам предоставляются дни отдыха с сохранением заработной платы:

- по заявлению на собственную свадьбу, свадьбу детей — 3 (три) рабочих дня;
- по заявлению в связи со смертью членов семьи (супруга(и), детей, родителей) — 3 (три) рабочих дня;
- женщинам, имеющим детей до 16 лет, предоставление 4-х часов в месяц с сохранением заработной платы для посещения с ребенком медицинских учреждений;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка — учащегося младших классов (1-4 класс), по заявлению предоставляется дополнительный 1 день с сохранением заработной платы с целью сопровождения детей в школу 1 сентября, а также 1 день для участия в выпускном дне в школе;
- работникам, проходящим вакцинацию против COVID-19 предоставляется два оплачиваемых рабочих дня в случае прививки двухкомпонентным составом вакцины, один оплачиваемый день в случае прививки однокомпонентным составом вакцины.

3.12. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возраст до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.15. 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.

3.16. Получив отпуск без сохранения заработной платы, Работник имеет право прервать его и приступить к работе, поставив в известность Работодателя.

#### IV. Материальная ответственность

4.1. Материальная ответственность Работодателя и Работника наступает и возмещается в соответствии с требованиями ст.ст. 234-237; ст.ст.238-250 ТК РФ.

##### Материальная ответственность Работодателя перед Работником

4.2. Ущерб, причиненный Работодателем имуществу Работника, возмещается в полном объеме.

Работодатель принимает решение о возмещении ущерба, причиненного имуществу Работника, в 10-дневный срок со дня поступления соответствующего заявления.

##### Материальная ответственность Работника

4.3. Работник обязан возместить Работодателю причиненный им прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.4. Работник вправе добровольно возместить причиненный ущерб полностью или частично. Это осуществляется путем внесения соответствующих денежных сумм в кассу учреждения.

4.5. С согласия администрации учреждения Работник может передать равноценное имущество или исправить поврежденное. Возмещение ущерба в натуре может происходить как по инициативе Работника, так и по инициативе администрации учреждения.

4.6. Ремонт поврежденного имущества должен производиться Работником безвозмездно в свободное от работы время.

4.7. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

4.8. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с ТК или федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий Работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

4.9. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

4.10. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении Работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного Работникам имущества, заключаются с Работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

4.11. Ответственность возникает только за ущерб, причиненный недостачей материальных ценностей, при этом Работник отвечает за недостачу тех ценностей, которые получил. Не подлежит взысканию недостача, возникшая до передачи Работнику материальных ценностей. Если недостача явилась следствием неправильно составленных документов, ответственность наступает в ограниченном размере.

4.12. Размер ущерба, причиненного Работодателю, определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, но он не может быть ниже балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам. Отсутствие бухгалтерских документов означает невозможность взыскания с Работника ущерба. Размер возмещения ущерба, причиненного по вине нескольких Работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

4.13. Договор о полной материальной ответственности оформляется в двух экземплярах, один из которых находится у Работника, другой у – Работодателя.

## **V. Оплата труда. Гарантии и компенсации**

5.1. Заработная плата Работников учреждения (без учета стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения», не может быть ниже заработной платы Работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе оклада по профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) или ставки заработной платы по ПКГ по оплате труда Работников бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2. Заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата Работнику устанавливается эффективным контрактом в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

Заработная плата выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, Положением об оплате труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.3. Индексация заработной платы Работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Коллегии Администрации Кемеровской области.

5.4. Заработная плата Работников учреждения включает в себя:

оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством.

5.5.1. Порядок установления выплат компенсационного характера

5.5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.5.3. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер соответствующих выплат в отношении Работников устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом данных, отраженных в карте по специальной оценке условий труда, по согласованию с профсоюзным органом работников.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным или рабочее место не аттестовано, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.5.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной эффективным контрактом, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и исчисляется с учетом повышающих коэффициентов.

5.5.5. Работникам учреждения производится выплата за работу в ночное время; за каждый час работы в ночное время часовая ставка заработной платы повышается на 50 процентов по сравнению с установленной за работу в обычных условиях.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.5.6. За работу в выходной или нерабочий праздничный день производится оплата в двойном размере с учетом повышающих коэффициентов, а по желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

5.5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы – в двойном размере с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат (ст.152 ТК РФ).

При расчете доплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет;
- стаж непрерывной работы;
- ученую степень, наличие квалификационной категории;
- интенсивность труда: сложность, напряженность;
- работу во вредных, опасных и особых условиях труда;
- работу в сельской местности;
- за совмещение и расширение зоны обслуживания;
- производственные премии.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

При расчете доплаты за сверхурочную работу не учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за работу в ночное время, праздники и выходные дни;
- производственные премии;
- средний заработок.

5.5.8. Всем Работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается гарантированная выплата в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.5.9. За работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся выплаты по районному коэффициенту. Начисление заработной платы Работникам учреждения производится с применением районного коэффициента в размере 30%.

5.5.10. Порядок установления выплат стимулирующего характера

5.5.11. В целях поощрения Работников учреждения за выполненную работу в учреждении в пределах выделенных бюджетных ассигнований устанавливаются стимулирующие выплаты: выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения.

5.5.12. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения и в соответствии с Положением об оплате труда.

5.5.13. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения согласовываются с профсоюзным органом работников.

5.5.14. Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливаются в следующих размерах:

по истечении первых трех лет непрерывной работы в учреждении — в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), включая внешних совместителей;

по истечении последующих двух лет непрерывной работы в учреждении (общий непрерывный стаж пять лет) — в размере 30 процентов оклада, включая внешних совместителей;

5.5.15. Изменение размера выплаты за непрерывный стаж работы производится при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты.

5.5.16. Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении являются гарантированными выплатами, формирующими фонд оплаты труда учреждения.

5.5.17. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Абсолютный размер повышения исчисляется из оклада, ставки с учетом повышающего коэффициента.

Ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения является гарантированной выплатой.

Данная выплата внешним совместителям не устанавливается.

5.5.18. Комиссией работникам учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (например: Работникам учреждения, участвующим в спортивных мероприятиях, для стимулирования заниматься физической культурой и спортом, выполнять нормативы комплекса ГТО могут выплачиваться поощрительные выплаты).

Данные выплаты Работникам учреждения устанавливаются в соответствии с утвержденными критериями оценки результатов труда.

Критерии оценки разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с профсоюзным органом работников.

Для каждой категории работников формируется конкретный перечень стимулирующих выплат с указанием наименования, условий и размера выплат стимулирующего характера.

5.5.19. Решение об установлении и изменении стимулирующих выплат Работникам учреждения и их конкретных размерах принимается приказом руководителя; выплаты устанавливаются на определенный срок по итогам за фактически отработанный период (квартал) по представлению руководителей подразделений.

Руководитель вправе снять установленные выплаты работникам до истечения установленного срока в случае наложения дисциплинарных взысканий или при ухудшении показателей в работе в период действия установленной выплаты.

5.5.20. На выплаты стимулирующего характера могут направляться средства, поступающие от оказания платных услуг учреждением.

Расходование денежных средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг учреждением (социальное обслуживание на дому, полустационарное социальное обслуживание) осуществляется по следующим направлениям: в размере 20 процентов на текущие расходы и развитие социального обслуживания по всем видам расходов;

в размере 80 процентов на стимулирование труда Работников учреждения, непосредственно занятых в предоставлении социальных услуг, включенных в перечень социальных услуг, предоставляемых поставщиками социальных услуг.

Стимулирование труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

Средства, поступающие от услуги «Социальное такси», зачисляются на счет Центра. Расходование денежных средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальной услуги «Социальное такси», осуществляется следующим образом: в размере 20 процентов на текущие расходы и развитие социального обслуживания по всем видам расходов;

в размере 80 процентов на стимулирование труда работников Центра, непосредственно занятых в предоставлении социальной услуги «Социальное такси».

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

5.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, условия установления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в эффективный контракт или в дополнительное соглашение между Работодателем и Работником.

5.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы специалистов, работающих на селе, устанавливается 1,25.

5.8. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание устанавливаются с целью поощрения Работников, внесших особый вклад в развитие отрасли и имеющих ученую степень.

Работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации «Заслуженный» и Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, устанавливается повышающий коэффициент 0,2.

Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, устанавливается повышающий коэффициент – 0,1.

При наличии у Работника нескольких оснований для установления данного повышающего коэффициента коэффициент устанавливается по одному основанию по выбору Работника.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень и почетное звание принимается приказом Работодателя на основании заявления Работника.

5.9. При установлении условий оплаты труда может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Работника. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (квартал).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного Работника, с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

5.10. Отнесение занимаемых должностей руководителей, специалистов и служащих и профессий Работников к соответствующим ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников учреждения определяются по результатам тарификации и аттестации Работников с учетом наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания и прочего.

5.11. Изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при изменении сложности выполняемых работ, квалификации и прочих условий производятся решением тарификационной комиссии в соответствии с приказом по учреждению.

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

5.13. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц (30-го числа текущего месяца за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, 15-го числа месяца, следующего за расчетным, за вторую часть месяца) путем перечисления на указанный работником счет (банковские карты). При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ), т.е. выдавать Работнику расчетный лист.

Размер выплаты за первую половину месяца не должен превышать половины месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации. Компенсация, причитающаяся работнику за каждый день задержки выплаты заработной платы (отпускных, больничных и т.д.) будет рассчитываться в размере 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день просрочки. Проценты исчисляются со следующего дня после даты, когда деньги были бы выплачены, если бы их начислили вовремя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и должностной оклад.

5.14. Работникам выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной эффективным контрактом, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.15. Любые удержания из заработной платы Работника, не предусмотренные законодательством, осуществляются только с его письменного согласия.

5.16. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При увольнении Работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня, после предъявления им требования о расчете.

5.17. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

5.18. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

## VI. Социальные вопросы

6.1. В случае представления Работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется по срокам, указанным в путевке (Работник обязан уведомить руководство учреждения за 14 календарных дней).

6.2. Из стимулирующей части фонда оплаты труда Работникам выплачиваются поощрительные выплаты к праздничным датам (к 23 февраля – День защитников Отечества, 8 марта – Международный женский день, 8 июня – День социального работника, днем Матери), поощрительные выплаты по итогам квартала, а также к юбилейным датам 50, 55, 60, 65, 70 лет. Выплата и размер данных выплат зависит от экономии фонда материального стимулирования. Вновь принятым сотрудникам отработавшим в учреждении менее 3 месяцев (испытательного срока), работникам, находящимся на длительном больничном более 1 месяца данные выплаты не выплачиваются.

Работникам, находящимся на длительном больничном более 1 месяца вместо поощрительных выплат к праздничным датам может быть предоставлена материальная помощь на дорогостоящее (медикаментозное) лечение в соответствии с п.6.3. коллективного договора.

6.3. Оказывается материальная помощь в размере 5000 (пяти тысяч) рублей по личному заявлению Работника в следующих случаях:

- при увольнении в связи с выходом на пенсию впервые при достижении пенсионного возраста при наличии стажа работы в учреждении не менее 10 лет при предоставлении заявления работника и (или) ходатайства непосредственного руководителя;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию по инвалидности;
- работникам, находящимся на длительном больничном более 1 месяца на дорогостоящее, медикаментозное лечение (при наличии медицинского заключения);
- при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, повреждении или гибели имущества;
- на похороны умершего близкого родственника (супруг, супруга, дети, родители).

6.4. Поощрительные выплаты и оказание материальной помощи Работникам учреждения устанавливаются приказом Работодателя по согласованию с профсоюзным органом

работников. Устанавливаются данные выплаты при наличии экономии фонда материального стимулирования.

Решение об оказании поощрительных выплат и материальной помощи принимает Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников, на основании письменного заявления Работника.

## VII. Охрана труда

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - экономические, организационно - технические, санитарно - гигиенические, лечебно - профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель обеспечивает соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.1. Каждый Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты Работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания.
- приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с Приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767н об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, по определенным профессиям, а также рабочей одежды для социальных работников, помощников по уходу, рабочая одежда не является СИЗ и предназначена для выполнения должностных обязанностей указанных категорий работников, СИЗ и рабочая одежда приобретается за счет собственных средств учреждения в результате расходования денежных средств, образовавшихся за счет взимания платы за предоставление социальных услуг учреждением.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

**Работодатель обязан обеспечить:**

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- отчислять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда 0,2 % от общей суммы затрат на учреждение;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №2, №3);
- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений
- проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства;
- недопущение Работников, установленных категорий, к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- рассмотрение как нарушение трудовой дисциплины отказ Работника от прохождения медицинского осмотра без уважительной причины;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы
- анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда;
- разработку и наличие в подразделениях инструкций по охране труда по каждой профессии на отдельные виды работ, а также по пожарной безопасности;
- обучение уполномоченного лица по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение его нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда;
- сохранение за работником места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

7.4. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении лежит на Работодателе.

Организацию работы по охране труда в соответствии со штатным расписанием осуществляет лицо, принятое на эту должность.

### **VIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза**

8.1. Работодатель признает профсоюз как орган, выражающий интересы и защищающий права Работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право профсоюза на участие в деятельности учреждения и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

8.2. Профсоюзный орган в лице председателя первичной профсоюзной организации имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных Договором и соглашениями;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных Договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

8.3. Работодатель обязан в течение семи дней со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить председателю первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных настоящим Договором и Трудовым кодексом РФ.

8.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очередность предоставления отпусков;

- применение систем нормирования труда;

- массовые увольнения;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

создание комиссий по охране труда,  
 применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

установление сроков выплаты заработной платы Работникам.

8.6. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему председателю первичной профсоюзной организации представляющего интересы всех работников.

8.7. Председатель первичной профсоюзной организации в течение пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

8.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюза членских взносов из заработной платы Работников, являющихся членами представительного органа, при наличии их письменных заявлений.

8.9. Для осуществления своей деятельности председатель первичной профсоюзной организации вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя, органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

8.10. Работодатель обязуется информировать представительный орган Работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего Договора, не позже, чем за семь дней до их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

8.11. Работодатель признает, что проведение собраний и конференций профсоюзной организации в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

8.12. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или представительной деятельностью.

8.13. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности председателя первичной профсоюзной организации, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

## IX. Защита трудовых прав

9.1. Право Работников на участие в управлении учреждением непосредственно или через председателя первичной профсоюзной организации регулируется Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, данным Договором.

9.2. Основными формами участия Работников в управлении учреждения являются:

учет мнения профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Договором;  
 проведение председателем первичной профсоюзной организации консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение с председателем первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития учреждения;

участие в разработке и принятии Договора;

иные формы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, Договором, локальными нормативными актами.

9.3. Председатель первичной профсоюзной организации имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации учреждения;  
 введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;  
 профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;  
 по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, Договором.

9.4. Председатель первичной профсоюзной организации имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

9.5. Работодатель обеспечивает участие председателя первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений Работников, в комиссии по трудовым спорам.

9.6. В целях самозащиты трудовых прав Работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором.

9.7. Работодатель, представители Работодателя не имеют права препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

9.8. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и профсоюз будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях: неурегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату); заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение представительного органа Работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.

9.9. Работодатель и профсоюз пришли к взаимной договоренности о том, что в случае возникновения спора, в течение 7 рабочих дней после выдвижения претензий одной из сторон, проводятся взаимные консультации. Результаты консультаций оформляются протоколом. В случае не достижения компромисса спор решается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **X. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств**

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

## **XI. Профессиональная подготовка и переподготовка**

11.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора (ученического договора) между работником и Работодателем. Порядок, условия, сроки заключения ученического договора регулируется трудовым законодательством.

11.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их новым профессиям у Работодателя, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения Работников новым профессиям определяется Работодателем.

11.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения Работников определяются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

## ХII. Заключительные положения

Настоящий Договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания. Договор действует до тех пор (три года), пока сторонами не будет заключен новый или не будет дополнен действующий или продлен срок действия еще на три года (продлевается только один раз).

12.1. Действие Договора после его подписания распространяется на всех Работников независимо от их членства в профсоюзе или непринадлежности к нему, независимо от того, кто от имени Работников подписал данный Договор.

12.2. Изменение наименования организации, равно как и расторжение эффективного контракта с ее руководителем, не прекращает действия Договора (поскольку руководитель организации, как правило, является лишь представителем Работодателя и осуществляет все действия в рамках трудовых и иных связанных с ними отношений лишь от его имени).

12.3. В случае реорганизации, Договор сохраняет свое действие на весь срок проводимой реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования).

12.4. В течение срока действия Договора может возникнуть необходимость во внесении в него изменений или дополнений, которые производятся в процессе проведения коллективных переговоров.

12.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Контроль за исполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его (ст. 51 ТК РФ).

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Перечень должностей и продолжительность дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день работников МКУ «Центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения»

## Продолжительность отпуска

Наименование должности	Дни дополнительного отпуска	В т.ч. за вредные условия труда	В т.ч. за ненормированный рабочий день	Всего продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
Директор	12		12	12
Зам. директора	10		10	10
Водитель	6		6	6

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Перечень должностей и нормы выдачи специальной защитной одежды, обуви работникам МКУ «Центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения» в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н

N п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
783	Водитель автомобиля			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.

			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
			200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	1 штука на 2 месяца

4030	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года

4932	Уборщик производственных и служебных помещений			
------	--	--	--	--

		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

*Примечания:*

1. Сроки носки средств индивидуальной защиты определяются Типовыми нормами работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и иного представительного органа работников с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника. (Если СИЗ изнашивается ранее указанного срока, то по решению комиссии выдается новый.)

2. Если средство индивидуальной защиты не предусмотрено Типовыми нормами, то решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников СИЗ выдается по аналогии с другими профессиями, специальностями или определяется самостоятельно.

3. Работникам, совмещающим профессии и должности, а так же (внутреннее и внешнее совместительство) или постоянно выполняющим совмещаемые работы, дополнительно выдается в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные для совмещаемых профессий или должностей, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карту работника.

Перечень должностей и нормы выдачи рабочей одежды, обуви (не являющихся СИЗ) и других инструментов, приборов, инвентаря используемых для выполнения должностных обязанностей работниками МКУ «Центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Таштагольского городского поселения»

### 1. Социальный работник

Наименование рабочей одежды, обуви, инвентаря	Ед. измерения	Норма на человека	Срок использования (в годах)
Фартук универсальный	Шт	1	2 (до износа)
Косынка	Шт	1	2 (до износа)
Обувь комнатная	Пара	1	2 (до износа)
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Пара	12	0,1
Перчатки с точечным покрытием или с полимерным покрытием (только для социальных работников обслуживающих сельскую местность)	Пара	4	0,3
*Обувь резиновая (только для социальных работников обслуживающих сельскую местность)	Пара	1	3 (до износа)
Полотенце	Шт	1	0,6
Сумка коляска или сумка хозяйственная или рюкзак	Шт	1	3 (до износа)

### 2. Помощник по уходу

Наименование рабочей одежды, обуви, инструментов, приборов	Ед. измерения	Норма на человека	Срок использования (в годах)
Фартук универсальный	Шт	1	2 (до износа)
Обувь комнатная	Пара	1	2 (до износа)
Косынка	Шт	1	2 (до износа)
Перчатки	Пара	600	1
Полотенце	Шт	1	0,6
Простыня скользящая	Шт	1	2 (до износа)
Пояс для перемещения	Шт	1	3 (до износа)
Тонмометр электронный	Шт	1	5( до поломки)
Термометр электронный бесконтактный	Шт	1	5( до поломки)

## 3. Заведующий хозяйством

	Заведующий хозяйством			
		Одежда специальная защитная	Костюм (халат) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	6 пар

\* **Примечание:** Обувь резиновая выдается только для социальных работ обслуживающих сельскую местность, согласно штатного расписания.

\*Перчатки с точечным покрытием или с полимерным покрытием выдаются только социальным работникам обслуживающих сельскую местность, согласно штатного расписания.

\* Рабочая одежда для социальных работников, помощников по уходу не является средством индивидуальной защиты, предназначена для выполнения должностных обязанностей является унифицированным внешним видом социальных работников, помощников по уходу

\* Рабочая одежда для социальных работников, помощников по уходу и приспособления, инструменты приобретаются при осуществлении финансирования для категорий работников.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

73

Тринадцатый лист (в. о. в.)

Директор М. В. Холмогорова

Число 23.04.2015г.