Представитель работодателя – руководитель		Представитель работников	
организации			
	10 D H		Е.Л. Белунова
(подпись)	<u>Ю.В.Поворова</u> (инициалы фамилия)	(подпись)	(инициалы фамилия)
( ''' )	«КЦСОН «Березовский»		
(наименование должности)		"3 " мая 2023 г.	
"3" мая 2023 г.	Acamic Acamic Control	2	

### коллективный договор

# О РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ «БЕРЕЗОВСКИЙ»

с 3 мая 2023 года по 3 мая 2026 года

Юридический адрес: 662520 Красноярский край Берёзовский район пгт. Березовка, ул. Береговая, 46, пом. 57. тел. (8-39175) 2-10-39

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель — Краевое государственной бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Березовский» (КГБУ СО «КЦСОН «Березовский») (далее - Учреждение), в лице представителя - директора Поворовой Юлии Валентиновны, и работники Учреждения в лице избранного представителя — Белуновой Елены Леонидовны.

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

1.2. Предметом настоящего договора являются

преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством  $P\Phi$  положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств

Работодателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим договором.

- 2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения определенных Работникам, работниками видов деятельности. проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для обучением и совмещения работы c предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

- 2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:
- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
  - 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
  - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

- 2.7. О возможном массовом высвобождении работников информация в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10% или более от общей численности работников в течение 30 календарных дней.
- 2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных

членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
- 2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, по их заявлению предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, при обращении имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.
- 2.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
  - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

#### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1. Режим рабочего времени для работников пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) рабочая неделя продолжительностью 40 часов:
  - понедельник четверг с 9.00 час. до 18.00 час.;
  - пятница с 9.00 час. до 17.00 час.
  - время перерывов в работе с 13.00 час. до 13.48 час.

Перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

При работе в режиме гибкого рабочего времени - пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) рабочая неделя продолжительностью 40 часов:

- понедельник четверг с 9.00 час. до 19.00 час.;
- пятница с 9.00 час. до 18.00 час.;
- время перерывов в работе с 13.00 час. до 13.48 час.

Норма рабочего времени для педагогических работников (социальный педагог, методист, инструктор по труду, музыкальный руководитель, логопед) не должна превышать 36 часов в неделю:

- понедельник пятница с 09.00 час. до 17.00 час.;
- время перерывов в работе с 13.00 час. до 13.48 час.

Для педагогических работников, время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается графиком работы, который утверждается руководителем Учреждения не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие.

- 3.2. В день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, продолжительность рабочего времени уменьшается на 1 час.
- 3.3. Для некоторых категорий работников установлено иное время начала и окончания рабочего времени, к ним относятся:
- 3.3.1. Работники, осуществляющие обслуживание на дому социальные работники и сиделки (помощники по уходу). Для данной категории работников устанавливается режим гибкого рабочего времени. График работы составляется по соглашению между работниками и работодателем, утверждается директором учреждения и доводится до сведения Работника не позднее, чем за месяц до наступления календарного месяца. Для сиделок (помощников по уходу) ведётся суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом для суммированного учёта рабочего времени является календарный год.
- 3.3.2. Очерёдность дежурства сторожей определяется графиком, который утверждается директором учреждения или лицом, его замещающим, на календарный месяц. График дежурства доводится до сведения сторожей не позднее, чем за месяц до наступления календарного месяца и составляется с учётом мнения представителя работников.

Работодатель обеспечивает сторожам условия отдыха и приема пищи в помещении Учреждения без перерыва в их работе (дежурстве) путем надлежащего оборудования бытового помещения для этих целей.

Для учёта рабочего времени работников, занимающих должности сторожа (ночного), ведётся суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом для суммированного учёта рабочего времени является календарный год.

Запрещается оставлять место дежурства до прихода сменяющего сотрудника. В случае его неявки сотрудник докладывает об этом непосредственному руководителю (начальнику хозяйственного отдела) или лицу, его замещающему, который должен незамедлительно принять меры по замене сотрудника, окончившего дежурство.

3.3.3. Работники, оказывающие социальные услуги:

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется графиком на календарный месяц, составляемым по соглашению между работниками и работодателем.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться в структурных подразделениях у следующих должностей:

отделение срочного социального обслуживания:

- специалист по социальной работе;
- психолог;
- юрисконсульт;

социально — реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста, инвалидов и детей с ограниченными возможностями:

- специалист по социальной работе
- культорганизатор
- инструктор по адаптивной физкультуре
- музыкальный руководитель
- психолог
- логопед
- социальный педагог
- специалист по комплексной реабилитации
- инструктор по труду.

отделение социальной помощи семье и детям:

психолог

- социальный педагог
- специалист по социальной работе
- специалист по работе с семьей юрисконсульт.».

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) согласно статье 102 Трудового кодекса РФ.

- 3.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.
  - 3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
  - для работников в возрасте до шестнадцати лет не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

- 3.6. Согласно ст. 93 ТК РФ право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда при этом производится пропорционально отработанному времени.
- 3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы,
 производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной

аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.
  - 4.2. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье.
- 4.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные дополнительные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.
- 4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.
- 4.5. Ежегодно до 16.12. текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий календарный год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.
- 4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности с особыми климатическими условиями предоставляется 8 календарных дней.
- 4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, являющимся инвалидами, предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.
- 4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней. Учет времени выполнения трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени ведется в табеле ненормированности. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Ненормированный рабочий день установлен для работников, занимающих следующие должности:

директор; заместитель директора; заведующий отделением; социальный работник; культорганизатор;

Ненормированный рабочий день не устанавливается для руководителей краевых государственных учреждений и работников краевых государственных учреждений, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Дополнительный отпуск не предоставляется руководителям краевых государственных учреждений и работникам краевых государственных учреждений, которым установлен неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.»

- 4.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:
  - женщины, имеющие трех и более детей;
  - работники, получившие трудовое увечье;
  - любые работники при наличии у них путевок на лечение.

- 4.10. В соответствии со ст. 128 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
  - участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;
  - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

#### 5. ОПЛАТА ТРУДА

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

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

- 5.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы:
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
  - выплаты компенсационного характера;
  - выплаты стимулирующего характера.
  - социальные выплаты (материальная помощь).
- 5.3. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
  - выплаты за работу на территории с особыми климатическими условиями.
- 5.4. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения составляет 0,5 оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.
- 5.5.Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 0,04 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного (установленной) для различных видов работ с нормальными условиями труда.

- 5.6. Сверхурочная работа в Учреждении оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день в Учреждении оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.8. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 5.9. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.
- 5.10. В соответствии со статьей 136 ТК РФ в учреждении устанавливается следующий порядок, место и сроки выплаты заработной платы:
- 5.10.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме безналичным способом на счёт в банке, указанный работником в заявлении.
- 5.10.2. Заработная плата за первую половину месяца (расчётный период с 1-го по 15-е число месяца) выплачивается 25-го числа каждого месяца; за вторую половину месяца (расчётный период с 16-го по 31-е число месяца) 10-го числа месяца, следующего за отчётным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения.

- 5.10.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать работников о составных частях их заработной платы, причитающихся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Эти сведения отражаются в расчетном листке. Работник может получить расчетный листок в электронном виде путём автоматической рассылки на электронную почту либо у экономиста учреждения в рабочее время после 10 числа месяца, следующего за отчетным, а в случае увольнения в последний рабочий день.
- 5.10.4. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

- 6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.
  - 6.2. Работодатель обязан обеспечить:
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной зашиты:
  - проведение специальной оценки условий труда в Учреждении;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 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 и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
  - разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.
  - 6.3. Работник обязан:
  - соблюдать требования охраны труда;
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.
- 6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

- 7.1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 7.2. Возмещение вреда производится потерпевшему в соответствии с действующим законодательством о социальном страховании.

#### 8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

- 8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством  $P\Phi$ :
  - при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
  - при направлении в служебные командировки;
  - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
  - при совмещении работы с обучением;
  - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
  - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
  - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
  - в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплать производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работодатель обязуется компенсировать работникам, чья деятельность связана с разъездами, стоимость проезда на общественном транспорте.

#### 9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 9.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Социальный фонд России (СФР):
  - на обязательное пенсионное страхование;
- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
  - обязательное медицинское страхование.
- 9.2. Работодатель осуществляет выплату работникам пособий по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.
- 9.3. Работодатель несет расходы на прохождение работниками обязательных медицинских осмотров.

#### 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 3 мая 2023

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

- 10.2. В соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор в установленном порядке вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 10.3. Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней, следующих за днем его подписания.

За неисполнением настоящего коллективного договора и нарушение его условий Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи рабочих дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложения к коллективному договору:

Приложение №1: Правила внутреннего трудового распорядка.

года.