

Государственное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания №8»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и представителем
трудового коллектива
на 2025 - 2028 гг.

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
ГБУ «ЦСО № 8»
29 августа 2025 г.

от Работодателя
Директор Государственного
бюджетного учреждения «Центр
социального обслуживания № 8»
_____ Б.И. Иргалеева
29 августа 2025 г.



от Работников
председатель Совета трудового
коллектива Государственного
бюджетного учреждения «Центр
социального обслуживания № 8»
_____ А.А. Сурикова
29 августа 2025 г.

Курганская область, Притобольный округ
с. Глядянское

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Центр социального обслуживания № 8» (далее – Учреждение) между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель - Государственное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания № 8», в лице директора Иргалеевой Балкии Исетовны, действующего на основании Устава;
- Работники Учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице председателя Совета трудового коллектива – Суриковой Анны Александровны, уполномоченного общим собранием коллектива (далее - председатель СТК),

1.3. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определёнными сторонами.

При принятии в период действия договора Федеральных законов и других нормативно правовых актов Российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально-правовое положение Работников, соответствующие пункты договора действуют с учётом вновь принятых документов с даты вступления их в силу.

Председатель Совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Социально-экономическая деятельность.

1.4.1. Признавая, что развитие и укрепление экономического положения Учреждения является основой повышения благосостояния ее Работников, стороны будут добиваться осуществления развития Учреждения, его технического перевооружения, роста производительности труда, укрепления производственной и исполнительской дисциплины, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

1.4.2. Денежные средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности стороны договорились направлять:

- на развитие материально-технической базы и ее содержание;
- на ГСМ и содержание транспорта;
- на приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств;
- на расходы, связанные со служебной командировкой (суточные, проезд к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы, найма жилого помещения);
- на доплаты и премирование Работников учреждения;
- на оплату работ по договорам гражданско – правового характера;
- на выполнение ремонтных работ;
- на выполнение услуг по ремонту оргтехники;
- на оказание материальной помощи Работникам Учреждения в связи с трудной жизненной ситуацией, катастрофы, наводнения, смерть Работника, родственников (родителей, детей, одного из супругов);
- оказание материальной помощи ветеранам Учреждения, находящимся на заслуженном отдыхе ко Дню пожилого человека;
- на организацию мероприятий, имеющих общественно-массовую направленность: День Победы (9 мая), День семьи (15 мая), День защиты детей (1 июня), День пожилых людей (1 октября), День матери, Декада инвалидов, Новый год.

- на проведение праздничных мероприятий в клубах для лиц с ограниченными возможностями.

1.4.3. Первоочередность расходов, перечисленных в п. 1.4.2 ежегодно определяется планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.

1.5. Действие коллективного договора.

1.5.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.5.2. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5.3. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не сможет в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.4. В Договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения в Договор оформляются совместным решением Работодателя и председателя СТК, подписываются Сторонами и являются неотъемлемой частью Договора.

1.5.5. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.5.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, коллективным договором.

2.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2. Трудового кодекса РФ.

2.4. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений.

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Работнику, персонально и под роспись не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

2.6. Работодатель в течение двух месяцев предоставляет высвобождаемым Работникам один день в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы.

2.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

2.8. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая подготовка кадров, перемещение их внутри организации на свободные рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников.

2.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

2.10. В целях обеспечения соответствующей квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции и закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личного роста, воспитания молодых кадров Работодатель по согласованию с Работником:

- вправе направить Работника на обучение (курсы, семинары, тренинги и т.п.), организованные специальными обучающими организациями на платной основе с целью повышения профессионального уровня Работника, получения им дополнительного образования, специальности и т.д. за счет Работодателя;
- вправе предоставить возможность Работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, в которой нуждается Учреждение за счет Работодателя.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить курсы дополнительного профессионального образования Работников, если это является условием выполнения Работниками определённых видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в высшее или среднее профессиональное учебное заведение по профилю работы, а также направленным на курсы дополнительного профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Работникам, желающим

получить второе высшее образование не по профилю работы, предоставляется такая возможность за свой счёт.

2.11. Работник обязуется после прохождения обучения (получения дополнительного профессионального образования) за счет Работодателя отработать в Учреждении:

- при краткосрочных курсах (не более 36 учебных часов) - не менее 6 месяцев;
- при среднесрочном обучении (не более 56 учебных часов) – не менее 12 месяцев;
- при длительном обучении (более 56 учебных часов) – не менее 24 месяцев;
- при получении среднего профессионального образования за счет Работодателя – не менее 36 месяцев;
- при получении высшего образования за счет Работодателя – не менее 60 месяцев.

Сроки могут быть изменены как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения по соглашению сторон, оформляемому в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.13. В случае увольнения Работника по собственному желанию без уважительных причин до достижения обусловленного срока, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Расчет производится в следующем порядке: стоимость обучения делится на число календарных дней, которые должны быть отработаны, после чего умножается на число календарных дней, оставшихся до конца срока.

Уважительными причинами при увольнении по собственному желанию в данном случае считаются:

- смерть Работника;
- болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности;
- перевод на другую работу или увольнение в связи с инвалидностью;
- перевод одного из членов семьи на работу в другую местность, направление мужа или жены на работу (службу) за границу или переезд;
- случай крайней необходимости ухода за инвалидами I группы или близкими больными (дети, родители, супруг(а)), если это подтверждено соответствующим медицинским заключением;
- в случае избрания на должности, замещаемые по конкурсу;
- при зачислении в аспирантуру, или призыв на военную службу;
- нарушение Работодателем коллективного или трудового договора;
- наступление чрезвычайных ситуаций (стихийные бедствия, катастрофа, военные действия).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. Режим рабочего времени в Учреждении установлен Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), утвержденными Работодателем по согласованию с председателем СТК.

3.1.1. Работникам Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.1.2. Продолжительность рабочего времени для мужчин 40 часов в неделю, понедельник - пятница - 8 часов 00 минут в день.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

- начало работы – 8 часов 00 минут
- перерыв для питания и отдыха – 12 часов 00 минут – 13 часов 00 минут
- окончание работы: понедельник - пятница – 17 часов 00 минут.

3.1.3. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в

сельской местности, 36 часов в неделю, понедельник - пятница - 7 часов 12 минут в день.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

- начало работы – 8 часов 00 минут.
- перерыв для питания и отдыха – 12 часов 00 минут – 13 часов 00 минут
- окончание работы: понедельник – пятница – 16 часов 12 минут.

3.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия Работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

3.4. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, в том числе в случае направления Работника по результатам медицинского осмотра на дополнительное медицинское обследование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.5. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. Для заместителя директора, начальника филиала, главного бухгалтера, водителя установлен ненормированный рабочий день.

Привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного характера.

3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе

Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие Работника на такой перевод не требуется. На период дистанционной работы режим рабочего времени Работника устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

3.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Для Работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не может превышать 4 часов в день.

Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

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

3.10. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с представителем ТК.

4.1.1. Всем Работникам предоставляются выходные дни: суббота и воскресенье. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.2. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается и не подлежит оплате.

Для Работников с разъездным характером работы перерыв для питания и отдыха продолжительностью 60 минут предоставляется в течение рабочего дня с 12 до 15 часов в удобное для работника время.

4.2. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 28 календарных дней, работникам с ограниченными возможностями (инвалидам) - 30 календарных дней. В случае временной нетрудоспособности работника отпуск продлевается либо переносится на другой срок с учетом пожеланий работника.

4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск 3 календарных дня. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем указан в пункте 3.6. настоящего договора.

4.4. Преимущественным правом на предоставление отпуска в любое удобное время пользуются следующие Работники:

- родители, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- одинокие родители, имеющие одного и более детей до 12 лет;
- родители (опекуны, попечители, приемные родители), имеющие ребенка-инвалида

в возрасте до восемнадцати лет;

- ветераны военных действий;

- работники в возрасте до восемнадцати лет;

- другие категории, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления Работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации,

получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- работающим женщинам, воспитывающим двух и более детей до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.9. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть, использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

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

4.11. Работник (донор) в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

4.12. При прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- Работники в возрасте от 18 до 39 лет включительно - на один рабочий день один раз в три года;
- Работники в возрасте 40 лет и старше - на один рабочий день один раз в год;
- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на два рабочих дня один раз в год.

4.13. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем. По результатам проведенной диспансеризации, Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских

организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Курганской области от 10.03.2006 г. № 130 «О реализации на территории Курганской области отдельных положений Трудового Кодекса Российской Федерации в сфере оплаты труда», постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009 № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», постановлением Правительства Курганской области от 24.02.2009 № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 8 июня 2007 г. N 240 «Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности», Положением о стимулирующих выплатах и материальной помощи работникам ГБУ «Центр социального обслуживания № 8» (приложение 2), Положением о системе оплаты труда и стимулирующих выплат помощникам по уходу (в рамках системы долговременного ухода Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания № 8» (приложение 3), а также другими нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда Работников Учреждения.

5.2. Размеры (должностных) окладов Работников, занимающих должности служащих, устанавливаются директором Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». ПКГ – группа должностей, специальностей, которая имеет один диапазон месячных окладов согласно трудовым затратам.

5.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее по тексту – «Рабочие»), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5.4. Водители автомобилей на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а так же при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в Учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками «В», «С» и «Е», либо «Д» и «Е», или только «Д», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «Д» и «Е», устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

5.5. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 50% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. При установлении условий оплаты труда Работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

5.6.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) Работника устанавливается директором Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в государственном учреждении, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент, размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0;

5.6.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы:

- за первые три года - 0,2,
- свыше 5 лет - 0,3;

5.6.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам государственных учреждений по общеотраслевым должностям служащих в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности.

5.7. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

5.8. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением оплаты за работу в нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, уральского коэффициента), устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.9. Работникам производятся выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15 процентов к общей сумме начисленной заработной платы.

5.10. Постановление Правительства Курганской области от 24.02.2009 № 69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области» предусматривает выплату заработной платы работникам по отраслевой системе оплаты труда на основе базового оклада (базового должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, а также повышающих коэффициентов компенсационного и стимулирующего характера. Базовые оклады (базовые должностные оклады) определяются исходя из размера базовой единицы. Увеличение размера базовой единицы осуществляется в установленном законодательством порядке.

5.11. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» выделяются следующие профессиональные квалификационные группы работников:

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением социальных услуг в государственных учреждениях	
--	--

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов 2 уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	
Квалификационные уровни	Базовый коэффициент
1 квалификационный уровень	1,04 - 1,35
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	1,3
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	
1 квалификационный уровень	1,6

5.12. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» выделяются следующие профессиональные квалификационные группы:

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых предоставлением образовательных услуг в государственных учреждениях	
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
Квалификационные уровни	Базовый коэффициент
3 квалификационный уровень	1,35

5.13. Базовые оклады специалистов, работающих и проживающих в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) повышаются на 25 %. Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер базовых окладов (базовых должностных окладов) за работу в сельской местности определяется в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности»,

5.14. Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

5.15. Работникам, оплата труда которых производится по отраслевой системе оплаты труда, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу за стаж работы:

Таблица 3

№	Наименование	Основание для повышения	Величина повышающих
---	--------------	-------------------------	---------------------

п/п	коэффициента	величины базовой единицы	коэффициентов
Повышающие коэффициенты			
Коэффициенты стимулирующего характера			
3	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,4 %
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,35 %
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,3
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,2

5.16. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются Департаментом социальной политики Курганской области в трудовом договоре.

5.17. Оплата труда заместителя директора Учреждения, начальника филиала и главного бухгалтера устанавливается по схеме расчета должностных окладов заместителей руководителя, специалистов, служащих государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников	
			Заместители руководителей, главные бухгалтеры	Специалисты
I. Базовый оклад устанавливается по профессиональным квалификационным группам				
II. Повышающие коэффициенты				
1.	Коэффициент специфики работы	Тип 3	0,27	
3.	Коэффициент масштаба и уровня управления	Уровень – заместители руководителей, главные бухгалтеры	2,5	
4.	Районный коэффициент	За работу в Уральском регионе	0,15	0,15
III. Коэффициенты стимулирующего характера				
7.	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,4	0,4
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,35	0,35
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,3	0,3
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,2	0,2

5.18. В соответствии с критериями оценки деятельности Работников Учреждения работодатель производит выплаты стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг каждого Работника. Выплаты осуществляются в соответствии с Положениями о стимулирующих выплатах и материальной помощи работникам Учреждения и О системе оплаты труда и

стимулирующих выплат помощникам по уходу (в рамках системы долговременного ухода) Учреждения.

5.19. Изменения в области оплаты труда, в установлении компенсационных, стимулирующих выплат производятся на основании решения Правительства Курганской области, законодательных актов.

Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством (по решению Правительства Курганской области).

Введение новых или изменение действующих условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителя ТК в сроки, предусмотренные ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях письменно не позднее, чем за два месяца.

5.20. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

5.21. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 20 числа месяца (заработная плата за первую половину месяца), 5 числа месяца (расчет за предыдущий месяц), В случае если на дату выплаты заработной платы, зарплатный счет не открыт, выплата производится через кассу Работодателя в установленные сроки.

5.22. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном отпуске или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.23. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования, за своевременность оплаты труда работников, за распределение выплат стимулирующего характера несет директор учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы несет должностное лицо в чьи должностные обязанности входит начисление заработной платы.

5.24. 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. Расчетные листки выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы за прошедший месяц.

5.25. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными законодательными актами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно начисленных выплат.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных Федеральными законами 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 процентов.

5.26. Работодатель использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы другим Работникам и установление индивидуальных доплат отдельным высококвалифицированным работникам.

5.27. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

5.28. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

5.29. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада Работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.30. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5.31. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 6 СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» своевременно представлять достоверные сведения в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации о стаже и заработной плате Работающих.

6.2. Работодатель обязуется за счет средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности оказывать материальную помощь:

на свадьбу работника – 3000 рублей,

на рождение ребенка - 2000 рублей,

на похороны близких родственников (родители, супруг (а), дети) – 2000 рублей, в связи со смертью Работника – 5000 рублей,

Работникам в связи с юбилеем 50, 55 лет – 2000 рублей,

Работникам, в связи с юбилеем 60, 65 лет – 3000 руб.

6.3. Компенсировать расходы на проезд 1 раз в месяц (в день сдачи отчета) социальным работникам, рабочим бюро бытовых услуг, при наличии подтверждающих расходы на проезд документов.

6.5. Оказание материальной помощи работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (пожар, наводнение), производится по согласованию директора Учреждения и представителя ТК, согласно предоставленных документов — 5 000 рублей.

6.6. При наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности поощрять ветеранов труда учреждения в День пожилого человека.

6.7. Работникам Учреждения (Директор, заместитель директора, начальник филиала, заведующие отделениями, специалисты по социальной работе, психолог, социальные работники, рабочие бюро бытовых услуг) в соответствии с Законом Курганской области от 28.10.2014 г. № 59 «Об основах социального обслуживания граждан в Курганской области» предоставляется мера социальной поддержки в виде ежемесячной компенсации расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг.

РАЗДЕЛ 7 ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда является ее важной обязанностью и несет за это ответственность.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»:
 - 1) сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей Работников, имеющих право на бесплатное получение одежды, специальной обуви и других СИЗ согласно приложению 4;
 - 2) смывающими средствами в соответствии с установленными нормами по перечню профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства согласно приложению 5;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- комплектацию аптек с необходимым запасом медицинских инструментов и препаратов, для оказания первой помощи на рабочем месте;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением

работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

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

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

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

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

- соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны,

- проведение противопожарной пропаганды, а также обучение работников мерам пожарной безопасности.

- содержание в исправном состоянии системы и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать использования их не по назначению.

7.3. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Учреждения;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

- 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, острого отравления.

РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 8.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 8.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 8.1.4. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 8.1.5. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 8.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату.
- 8.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 8.1.8. Предоставлять СТК полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением.
- 8.1.9. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 8.1.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.1.11. Рассматривать представления СТК о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах СТК.
- 8.1.12. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
- 8.1.13. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 8.1.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 8.1.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

8.2. Работники обязуются:

- 8.2.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

8.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка в Учреждении, положения коллективного договора.

8.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

8.2.4. Использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня.

8.2.5. Грамотно и своевременно вести необходимую документацию.

8.2.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.7. Систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки.

8.2.8. Проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством РФ случаях.

8.2.9. Соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения, принимать участие в проведении работ по благоустройству территории Учреждения, по текущему и мелкому ремонту помещений.

8.2.10. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, использовать машины, оборудование, оргтехнику Работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов.

8.2.11. Незамедлительно сообщать должностным лицам Учреждения либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) Учреждения.

8.2.12. Сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья.

8.2.13. Информировать Работодателя либо непосредственного руководителя, либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению Работником своих трудовых обязанностей.

8.2.14. При прекращении трудовых отношений возвратить все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, а также материально-технические средства, переданные Работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

8.3. Совет трудового коллектива обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за выполнением положений коллективного договора, законодательства о труде со стороны руководителя учреждения.

8.3.2. В период действия договора в случае его выполнения не выступать организатором забастовок и содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, не выходящих за рамки согласованных норм.

8.4. Установить следующий порядок контроля:

8.4.1. Директору учреждения и Совету трудового коллектива не реже 2-х раз в год проводить проверки выполнения положений коллективного договора и докладывать коллективу о выполнении договорных обязательств.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, не реже двух раз в год.

9.2. Стороны виновные в нарушении или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативно-правовыми актами, порядке обязуется ежегодно информировать СМК о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

9.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.