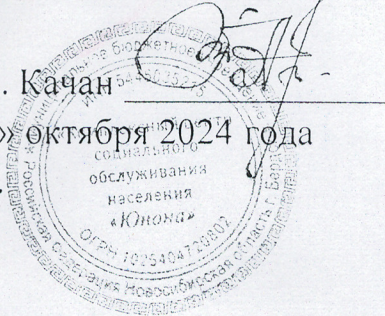


Директор МБУ КЦСОН  
«Юнона»

Т.А. Качан  
«18» октября 2024 года  
М.П.



Уполномоченный представитель  
трудового коллектива

И.П. Зейдлиц  
«18» октября 2024 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр**  
**социального обслуживания населения «Юнона»**  
**на 2024 – 2027 годы.**

Принят на собрании трудового  
коллектива

"18" октября 2024 г.  
протокол № 8

Подписан "18" октября 2024 г.

Коллективный договор зарегистрирован в отделе трудовых отношений  
администрации города Бердска.

Регистрационный № 1624 от "24" октября 2024 г.

Начальник отдела трудовых отношений  
О.В. Крат

М.П.



## Содержание коллективного договора

<b>Раздел 1.</b> Общие положения.....	3
<b>Раздел 2.</b> Основная деятельность учреждения.....	5
<b>Раздел 3.</b> Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.....	6
<b>Раздел 4.</b> Режим труда и отдыха.....	8
<b>Раздел 5.</b> Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда.....	10
<b>Раздел 6.</b> Условия, охрана и безопасность труда.....	12
<b>Раздел 7.</b> Социальные гарантии и льготы.....	16
<b>Раздел 8.</b> Стимулирование труда и обеспечение дисциплины труда.....	17
<b>Раздел 9.</b> Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.....	18
<b>Раздел 10.</b> Принятие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию.....	19
Приложение № 1.....	21
Приложение № 2.....	22
Приложение № 3.....	23

## Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Законом Новосибирской области "О социальном партнерстве в Новосибирской области" от 19.12.1997 № 89-03 (в редакции Законов Новосибирской области от 18.07.2001 № 178-ОЗ; от 26.09.2005 № 321-ОЗ; от 07.06.2007 № 106-ОЗ; от 28.09.2012 № 256-ОЗ; от 08.05.2013 № 325-ОЗ; от 02.03.2017 № 144-ОЗ) и Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания «Юнона», Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам МБУ КЦСОН «Юнона».

Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками, в лице их представителей, и работодателем.

### 1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: руководитель МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения «Юнона» (далее учреждение), назначенный Учредителем в лице директора, действующий на основании Устава, именуемого далее Работодатель, и Работники организации в лице уполномоченного представителя трудового коллектива

### 1.2. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

### 1.3. Срок действия коллективного договора.

Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

1.3.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения и изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора и оформляются внесением изменений в коллективный договор, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Учреждения.

1.3.2. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.3. Стороны имеют право единожды продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.4. Полномочия представителя трудового коллектива.

1.4.1. Работодатель признает уполномоченного представителя трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, гарантий коллектива, разрешения трудовых споров.

1.4.2. Работодатель учитывает мнение уполномоченного представителя трудового коллектива:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени работников;
- по привлечению работников к сверхурочной работе;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня работников на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по составлению графиков сменности работников;
- и другие случаи, предусмотренные ТК РФ.

1.5. *Трудовые отношения.*

1.5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

1.5.2. Порядок заключения трудового договора и условия приема на

работу определяются главой 11 Трудового кодекса РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

1.5.3. Обязательным правилом для Работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

## **Раздел 2. Основная деятельность Учреждения**

2.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности оказываемых социальных услуг.

2.2. Права и обязанности сторон коллективного договора определяются ТК РФ.

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Учреждения. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, надлежащим оборудованием, методической литературой и технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных объемов услуг в соответствии с действующими стандартами социального обслуживания, определенных муниципальным заданием и договорами между учреждением и получателями социальных услуг, иных установленных норм труда, обеспечивать качество предоставленных услуг и работ, сохранять собственность Учреждения, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину, правила противопожарной безопасности, ГОиЧС, антитеррористических мероприятий, законодательство о противодействии коррупции; защите персональных данных; заниматься самообразованием изучать правовые нормативные акты, локальные документы, и применять их в практической работе.

2.3. Уполномоченный представитель трудового коллектива проводит

работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками трудовых обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности на рабочем месте, улучшению трудовой дисциплины, содействию полезному культурному досугу работников для предупреждения профессионального выгорания.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. С целью оценки профессионального развития работников, оптимизации использования кадров, стимулирования роста их квалификации, повышения исполнительской дисциплины, установления возможности сохранения, изменения или прекращения трудовых отношений проводится аттестация работников Учреждения.

3.2. Для включения граждан с установленной инвалидностью в трудовую деятельность учреждением соблюдается, установленная нормативными правовыми актами, квота.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовать наставничество;
- организовать сопровождение занятости работников, имеющих инвалидность, в том числе формирования с учетом их потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в учреждении труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.
- не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности; работников без согласия представителя трудового коллектива.

3.4. При ликвидации Учреждения о принятом решении сокращения численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан проинформировать государственную службу занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия

соответствующего решения. (ч. 4 ст. 53 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации").

Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в учреждении в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест преимущественно проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставлении на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

3.5. При проведении мероприятий ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

3.6. Работодатель организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в пределах

выделенных бюджетных ассигнований.

3.7. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

#### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1 Работодатель и трудовой коллектив договорились:

4.1.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается - 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Исключение составляют воспитатели, медицинские сестры, повара, сторожа (вахтеры), помощники по уходу, работающие по графику. Для них устанавливаются выходные дни по графику и суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один финансовый год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - квартал.

4.1.3. Сокращенное рабочее время применяется для работников Учреждения, указанных в приложении № 1 «Перечень работников, которым применяется сокращенное рабочее время».

4.1.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



4.1.5. В соответствии с действующим законодательством отдельным категориям работников ежегодно предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Приложение № 2. «Перечень категорий работников, которым предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск».

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

4.1.6. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Приложение № 3 «Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»

4.1.7. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год по инициативе Учреждения. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.1.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, за исключением работников, работающих по графику.

4.1.10. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.11. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может

быть различным и определяется соглашением сторон (работника и работодателя) и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей Учреждения (с учетом ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона РФ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

## **Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

5.1. Работодатель и трудовой коллектив договорились:

5.1.1. Формы и системы оплаты труда определяются на основе отраслевого тарифного соглашения по Учреждениям социального обслуживания населения Новосибирской области, подведомственным министерству труда и социального развития Новосибирской области, и Положения об оплате труда, утвержденного руководителем МБУ КЦСОН «Юнона» с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива.

5.1.2. Для определения размеров окладов следует руководствоваться «Положением об оплате труда работников МБУ КЦСОН «Юнона».

5.1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, стажа работы в учреждении.

5.1.4. В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, а также премии и другие стимулирующие выплаты.

5.1.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом Российской Федерации от 19.06.2020 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и региональным соглашением между областным объединением профсоюзов, областным объединением работодателей и администрацией Новосибирской области, в случае его заключения.

5.1.6. Коллективный договор предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений на основе должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, оплаты труда по районному коэффициенту, в пределах базовых фондов оплаты труда.

5.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы

устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2. Работодатель и трудовой коллектив договорились:

5.2.1. Выплату заработной платы производить согласно ст. 136 ТК РФ.

5.2.2. Выплаты по заработной плате производить два раза в месяц. За первую половину месяца выплату заработной платы производить 20 числа текущего месяца. За вторую половину месяца выплату заработной платы производить 5 числа следующего месяца за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в предшествующий рабочий день.

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

5.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4% должностного оклада. Установленных для различных видов работ с нормальными условиями.

5.2.4. Работа в выходной или праздничный день оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.5. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.2.6. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в коммерческую кредитно-финансовую организацию, указанную в заявлении работника.

5.2.7. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.2.8. Вознаграждение за выслугу лет производится в соответствии с

Положением об оплате труда.

5.2.9. К заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

## **Раздел 6. Условия, охрана труда и здоровья**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.1.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.2. Работодатель обязан обеспечить:

- работников исправным оборудованием;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков, вновь организованных рабочих мест;
- соблюдение работниками режима труда и отдыха, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу отдельной категории работников средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании;
- оснащение работников средствами коллективной защиты;
- обучение работников охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране 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;
- организацию проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

- работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров, в некоторых случаях обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
  - 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
  - разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива;
  - соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - и другие обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### 6.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по

оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

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

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

6.3. Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней;

- производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

#### 6.4. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

6.4.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

6.4.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий 1 один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.4.5. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

#### 6.5. Соответствие рабочих мест требованиям по охране труда.

Работодатель постоянно осуществляет комплекс мероприятий, по специальной оценке, условий труда и информирует работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсаций и льготах.

Результаты специальной оценки условий труда используются для устранения факторов, наносящих вред жизни и здоровью человека; обоснованного применения льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда; а также для дополнительного обеспечения средствами индивидуальной защиты.

#### 6.6. Меры воздействия к нарушителям требований охраны труда.

К работникам, нарушившим требованиям охраны труда, если это повлекло тяжкие последствия (несчастный случай, авария и т.п.) либо заведомо

создавало угрозу наступления таких последствий, применять меры дисциплинарного воздействия.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

#### 6.7. Медицинские осмотры.

Работники проходят в соответствии с действующими нормативными правовыми актами за счет средств работодателя в медицинских организациях любой формы собственности, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров с которыми у Работодателя заключен соответствующий договор:

- обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

- профилактический осмотр в целях выявления туберкулеза;

- водители автомобиля, педагогические работники и работники, деятельность которых связана с присмотром и уходом за детьми, проходят психиатрическое освидетельствование.

Работник, не прошедший в установленном порядке обязательный предварительный медицинский осмотр, не допускается к работе. Работник отстраняется от работы в случае выявления у него противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором. В период отстранения от работы заработная плата работнику, в случае его вины, не начисляется.

## Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

### 7.1. Работодатель и трудовой коллектив договорились:

7.1.1. Работодатель и трудовой коллектив принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.1.2. Работодатель обеспечивает предоставление достоверных сведений о стаже и заработке работников в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России).

7.1.3. Работодатель разрешает оказывать медицинские, психологические, педагогические, юридические услуги работникам организации и членам их семей в рабочее время специалиста, оказывающего услугу, по согласованию с руководителем.

7.1.4. Работодатель, исходя из производственной возможности, может организовать перевозку собственными транспортными средствами организации



работников Учреждения в экстренных ситуациях, а также работников, ушедших на пенсию из Учреждения.

## Раздел 8. Стимулирование труда и обеспечение дисциплины труда

8.1. Работники обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- не допускать хищений материальных ценностей;
- бережно относиться к имуществу работодателя и получателей социальных услуг (ПСУ);
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения, проявлять взаимную вежливость;
- соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- уважать права друг друга.

8.2 В соответствии со ст.191 Трудового кодекса РФ за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения директор объявляет благодарность, направляет ходатайство (представление) на работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности к муниципальным, ведомственным и государственным наградам, почетным званиям.

8.3. За совершение дисциплинарного проступка в соответствии со ст. 192 ТК РФ или ненадлежащее исполнение по его вине трудовых обязанностей, директор применяет дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.4. За прогул без уважительной причины, совершенный работником, применяется одна из следующих мер:

- дисциплинарные взыскания;
- увольнение с указанием в трудовой книжке причины увольнения (ст. 81 ТК РФ).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель требует объяснения в письменной форме.

8.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или отпуска работника.

8.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.7. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.8. За нанесение материального ущерба учреждению по вине работника, он может быть привлечен помимо возмещения материального ущерба к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю согласно статье 248 Трудового кодекса РФ.

8.9. Работники осведомлены и согласны с использованием работодателем системы видеонаблюдения в целях обеспечения безопасности работников, работодателя, получателей социальных услуг и третьих лиц, посещающих учреждение.

Работники предоставляют право представителям организации, осуществляющей охрану объектов работодателя на договорной основе, получать, обрабатывать и при необходимости передавать свои персональные данные, полученные при помощи систем видеонаблюдения, установленных на территории работодателя, с целью обеспечения безопасности сторон трудового договора и выявления нарушений законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Учреждения.

## **Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

9.1. Работодатель гарантирует уполномоченному представителю трудового коллектива получение информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Уполномоченный представитель трудового коллектива признает, что проведение собраний трудового коллектива в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

9.3. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым спорам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя; не поддерживать акции протеста других организаций. случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых

обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

9.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение одного года.

9.6. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

## **Раздел 10. Принятие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию**

10.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить уполномоченному представителю трудового коллектива места в помещениях Учреждения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.2 За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принятия решение о его продлении один раз.

10.3. После подписания коллективного договора работодатель в семидневный срок направляет его в отдел трудовых отношений по месту нахождения Учреждения для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные отделом трудовых отношений, при регистрации коллективного договора. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости и приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания (период отсутствия работника на работе (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка) в срок не входит).

10.6. Работодатель и трудовой коллектив обязуются разьяснять

работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и отделом трудовых отношений администрации города Бердска.

10.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.9. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

10.11. Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Приложения:

1. Перечень категорий и должностей работников, к которым применяется сокращенное рабочее время;
2. Перечень категорий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск;
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
Муниципального бюджетного  
учреждения «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
«Юнона»  
на 2024-2027 годы

Директор МБУ КЦСОН «Юнона»

Т.А. Качан  
М.П.



Уполномоченный представитель  
трудоого коллектива  
И.П. Зейдлиц

Перечень категорий и должностей работников, к которым применяется  
сокращенное рабочее время

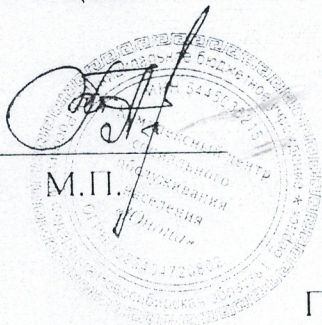
Наименование должности, категория работника	Количество рабочих часов в неделю
Педагог дополнительного образования	36
Педагог-психолог	36
Учитель-дефектолог	20
Музыкальный руководитель	24
Врач – физиотерапевт	36
Врач-педиатр	39
Медицинская сестра	36
Воспитатель	36
Воспитатель, работающий в группе с детьми с ограниченными возможностями здоровья	25
Инструктор по лечебной физкультуре	39
Для работников, являющихся инвалидами I, II группы	35

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
Муниципального бюджетного  
учреждения «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
«Юнона»  
на 2024-2027 годы

Директор МБУ КЦСОН «Юнона»

Уполномоченный представитель  
трудоого коллектива

Т.А. Качан



М.П.

И.П. Зейдлиц

Перечень  
категорий и должностей работников, которым предоставляется  
ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск

Наименование должности, категории работника	Количество календарных дней удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска	Основание
Учитель - дефектолог, воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель	56	Постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415
Инвалид	30	Ст. 115 ТК РФ

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Юнона»  
на 2024-2027 годы

Директор МБУ КЦСОН «Юнона»

Уполномоченный представитель  
трудоого коллектива

Т.А. Качан



И.П. Зейдлиц

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим  
днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный  
оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного ежегодного оплачиваемого	Основание
Директор	7	Постановление администрации г. Бердска от 01.04.2014 № 1185
Заместитель директора, главный бухгалтер	6	
Заведующий отделением	5	
Заместитель главного бухгалтера	4	

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью

23 листов

Директор МБУ «ЦСОН  
«Юнона» Т.А. Качан

18 октября 2024 года

