

# Коллективный договор

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Локтевского района»

на 2022 – 2025 годы

Принят на общем собрании  
трудового коллектива «28» 09 2022г.

Председатель Совета  
трудового коллектива  
Локтевского района  
[подпись] Н.М. Двухжилова  
«28» 09 2022г.

И.о. директора центра  
[подпись] А.А. Шураева  
«28» 09 2022г.

Председатель Совета  
трудового коллектива  
Змеиногорского района  
[подпись] С.Н. Жирнова  
«28» 09 2022г.



Председатель Совета  
трудового коллектива  
Третьяковского района  
[подпись] Е.А. Нечаева  
«28» 09 2022г.

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в ЦЗН КГКУ УСЗН по Локтевскому району  
«29» сентября 2022 года  
Регистрационный номер 6  
[подпись] (должность)  
[подпись] (подпись) [подпись]

г.Горняк

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района», далее учреждение, в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников – председатель Совета трудового коллектива Двухжилова Наталья Михайловна, Жирнова Светлана Николаевна, Нечаева Елена Александровна, представитель работодателя – и.о. директора центра Шураева Анна Александровна.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

### 1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

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

### 1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

### 1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства, краевым, районным, отраслевым тарифным соглашениями

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

### 1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

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

### 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования).

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны коллективного договора вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ и ГК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами коллективного договора путем переговоров.

1.12. Коллективный договор заключается на 2022 – 2025 годы и вступает в силу с 23 сентября 2022 года.

1.13. Коллективный договор продолжает свое действие при изменении подписавших его лиц и в случае изменения наименования учреждения.

1.14. Общие обязательства работодателя и Совета трудового коллектива

1.14.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.14.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.3. На должности, непосредственно связанные с работой с несовершеннолетними прием ведется при отсутствии судимости (работодателю предоставляются справки об отсутствии судимости).

2.4. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим Коллективным договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Режим работы работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и не может превышать 36 часов в неделю для женщин сельской местности и для мужчин 40 часов.

3.2. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;

3.3. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени для социальных работников.

3.4. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

3.6. Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района», Локтевский район:

Понедельник - четверг

- начало работы – 8.00.

- окончание работы – 17.00.

Пятница

- начало работы – 8.00.

- окончание работы – 16.00.

КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» филиал по Змеиногорскому району:

Понедельник - четверг

- начало работы – 8.00.

- окончание работы – 17.00.

Пятница

- начало работы – 8.00.

- окончание работы – 16.00.

КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» филиал по Третьяковскому району:

Понедельник - четверг

- начало работы 8.30.

- окончание работы – 17.12.

Пятница

- начало работы – 8.30.

- окончание работы – 17.12.

Для специалистов отделения психолого-педагогической помощи, отделения профилактики безнадзорности правонарушений несовершеннолетних, оказывающих услуги в полустационарной форме устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

В Локтевском районе

- понедельник, среда: с 8-00 до 17-00 перерыв с 13-00 до 13-48,

- пятница: с 8-00 до 16-00 перерыв с 13-00 до 13-48,

- вторник, четверг: с 11-00 до 20-00 перерыв с 15-00 до 15-48.

В филиале по Змеиногорскому району

- понедельник, среда: с 8-00 до 17-00 перерыв с 12-00 до 12-48,

- пятница: с 8-00 до 16-00 перерыв с 12-00 до 12-48,

- вторник, четверг: с 11-00 до 20-00 перерыв с 15-00 до 15-48.

В филиале по Третьяковскому району

- понедельник, среда: с 8-30 до 17-12 перерыв с 12-30 до 14-00,

- пятница: с 8-30 до 16-12 перерыв с 12-30 до 14-00,

- вторник, четверг: с 10-30 до 19-12 перерыв с 14-30 до 16-00.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 мин. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» перерыв с 13.00-13.48.

КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» филиал по Змеиногорскому району перерыв с 12.00-12.48.

КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» филиал по Третьяковскому району перерыв с 12.30.-14.00

4.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней.

4.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;

4.6. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам.

4.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению сторон.

4.8. Работник учреждения имеет право по его письменному заявлению на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой работника 2 календарных дня;
- свадьбой детей 2 календарных дня;
- смертью близких родственников 3 календарных дня;
- рождением ребенка 2 календарных дня;
- переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- работницам, имеющим детей в возрасте до 10 лет 1 сентября для отправки ребенка в школу;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами;

4.9. Нерабочие праздничные дни устанавливаются Указом Президента РФ.

## **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ)

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничить совместительство;

- ограничивать внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию);

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;

- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;

- оказания содействия в организации индивидуально-трудовой деятельности.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда):

- оплата труда работников разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского

края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказа Министерства социальной защиты Алтайского края от 22.10.2019 № 27/Пр/374 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социальной защиты Алтайского края» (в редакции от 16.10.2020 № 27/Пр/333, от 22.06.2022 № 27/Пр/236).

6.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; установленных государственных гарантий оплаты труда; перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим положением;

условий настоящего положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений.

Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

6.4. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели), а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – на среднемесячное количество рабочих часов за 3 месяца.

6.5. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

6.6. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании нормативно-правовых актов администрации Алтайского края.

6.7. К окладам (должностным окладам) специалистов центра, работающих на селе, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017

№ 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», который образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при иных повышающих коэффициентов.

6.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» предусматривается установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- в связи со спецификой учреждения социального обслуживания в зависимости от подразделения и занимаемой должности;
- за наличие квалификационной категории для медицинского и педагогического персонала;
- за наличие почетного звания, степени.

Размер выплат с учетом повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории, почетного звания, ученой степени образует новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплатах, а также при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу должностному окладу.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи со спецификой учреждения устанавливается директором КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» в зависимости от должностных обязанностей работника (размеры повышающих коэффициентов к окладам приведены в Положении об оплате труда).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования работников к качественному труду путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, работникам, которым присвоено почетное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты (согласно Положения об оплате труда).

6.9. Положением об оплате труда, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также работу с шифрами;
- персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах. Работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат директор КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Выплаты компенсационного характера работникам КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам устанавливается трудовым договором по согласованию с Минсоцзащитой. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной должности.

Персонифицированная доплата осуществляется работникам в случаях, установленных постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

6.10. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Локтевского района» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет может определяться как в процентном, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в соответствии с методикой оценки эффективности работы учреждения по оказанию государственных услуг (по согласованию с Минсоцзащитой).

Выплата за выслугу лет устанавливается исходя из общего стажа работы в органах социальной защиты населения и иных государственных (муниципальных) организациях в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада).

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

6.11. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие показатели:

- интенсивность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

6.12. При установлении работнику выплаты за качество выполняемых работ учитываются следующие показатели:

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания) услуг;
- положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением.

6.13. Премирование работников осуществляется в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается. Премия может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных величинах.

Может устанавливаться премия:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за особые достижения в труде.

6.14. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц 5 и 20 числа.

6.15. Заработную плату работникам выплачивать в денежной форме.

6.16. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, работающим инвалидам ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.17. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года. Работники, не достигшие пенсионного возраста в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в году с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст.185.1. ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, Соглашением по охране труда (Приложение 4) обязуется:

7.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда членов комиссий по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

7.2. Организовывать проведение медицинских осмотров работников, установленных приказом Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 N 29Н Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

7.3. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам, занятым в государственной системе социальных служб Алтайского края, при исполнении ими служебных обязанностей по установленным нормам (постановление администрации Алтайского края от 28.10.2005г. № 647; перечень профессий и должностей согласно Приложению № 5);

- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника специальной одежды, обуви и инвентаря;

- право на замену денежной компенсацией.

7.4. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).

7.5. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием Совета трудового коллектива работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

7.6. Администрация и профсоюзный комитет проводят обновление состава (избрание) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организуют административно-общественный контроль (трехступенчатый контроль) за состоянием условий и охраны труда.

## **УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

7.7. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

7.7.1. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

7.7.2. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

7.7.3. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

## **КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

Работодатель обязуется:

7.8. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Установить сверх предусмотренного законодательством единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - 20 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов связанных с погребением;

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Работодатель обязуется:

8.1. Оказывать материальную помощь:

- на юбилейную дату (55, 60, 65) работника в размере 1000 рублей;
- на похороны умершего работника в размере 3000 рублей;
- на похороны близких родственников в размере 2000 рублей;
- на рождение ребенка в размере 1000 рублей;
- при краже, пожаре и ином бедствии в размере 3000 рублей;
- в иных случаях не предусмотренных в п.п. выше в размере 1000 рублей.

Данные социальные льготы и гарантии реализуются за счет бюджетных средств из фонда экономии оплаты труда при условии гарантированного выполнения всех обязательств Центра по выплате должностных окладов, установленных надбавок и доплат, а также из внебюджетного источника по результатам финансово-хозяйственной деятельности.

8.2. Содействие в организации отдыха и оздоровления детей работников в летний период.

## **9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное страхование работников.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

10.2. Совет трудового коллектива работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

10.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

11.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.