



**ДЕПАРТАМЕНТ  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

Советская ул., д.61, г.Тюмень, 625004  
тел. (3452) 42-60-39, факс (3452) 42-63-37  
e-mail: dep\_zan@72to.ru

МАУ «Центр социального  
обслуживания населения  
Омутинского района»

627070, Тюменская область, с. Омутинское,  
ул. Советская, д. 126

E-mail: Omut-cson@obl72.ru

10.10.2023 5996-05-02ДЗН  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
о регистрации

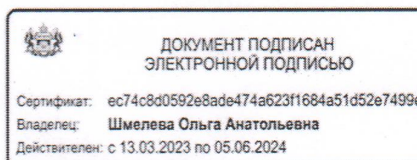
Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает, что коллективный договор МАУ «Центр социального обслуживания населения Омутинского района» на 2023-2026 годы зарегистрирован 10 октября 2023 года.

Регистрационный номер: №238-23.

При регистрации коллективного договора МАУ «Центр социального обслуживания населения Омутинского района» на 2023-2026 годы условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заведующий сектором  
трудовых отношений и уровня жизни

О.А. Шмелёва



Шмелёва Ольга Анатольевна,  
8 (3452) 42-61-09

## 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - *договор*) является договором в актах, регулирующих социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Центр социального обслуживания населения Омутинского района» (далее - *работодатель* / Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), а также иными нормативно-правовыми актами РФ содержащими нормы трудового права и распоряжениями Правительства Российской Федерации.

1.3. Стороны настоящего Коллективного договора являются работниками Учреждения в лице их представителей (Организацией Объединенной Работодателей и работников Муниципального автономного учреждения «Центр социального обслуживания населения Омутинского района» (далее - *Работодатель*) и работниками Учреждения в лице их представителей (далее - *Работники*).

1.4. Настоящий Коллективный договор составлен в соответствии с требованиями добровольно, на основе равенства сторон, свободного законодательства, открытого обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятой «обязательности» Стороны подтверждает добровольность заключения Условий настоящего Коллективного Договора.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателем и работниками  
муниципального автономного учреждения  
«Центр социального обслуживания населения  
Омутинского района»  
на 2023-2026гг.**


Коллективный договор утвержден на общем собрании работников «26» сентября 2023г. (протокол № 3)

Коллективный договор вступает в силу с «26» октября 2023г.

1.7. Положения настоящего Коллективного договора сохраняют свою действенность в случае изменения организационно-правовой формы Учреждения.

<p><b>от работодателя:</b> Директор муниципального автономного учреждения «Центр социального обслуживания населения Омутинского района»</p>	<p><b>от работников:</b> представитель трудового коллектива, избранный на собрании трудового коллектива, уполномоченный на подписание коллективного договора</p>
---	--

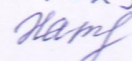
 \_\_\_\_\_ Е.Н. Лагунова

 \_\_\_\_\_ Е.В. Осинцева



## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по обеспечению условий труда, в том числе оплате труда, занятости, условиям выполнения работником производственных обязанностей, времени и условиям отдыха, условиям оплаты и иным условиям.

29.09.2023  


## 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Центр социального обслуживания населения Омутинского района» (далее – работодатель, Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), и иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников .

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Учреждения в лице представителя трудового коллектива Осинцевой Елены Викторовны и директора Лагуновой Елены Николаевны, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы Учреждения.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён сторонами добровольно, на основе соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Коллективного договора.

1.6. При изменении действующего законодательства Российской Федерации, улучшающего социально-экономическое положение работников, применяются нормы законодательства и расширяются соответствующие положения настоящего Коллективного договора.

1.7. Положения настоящего Коллективного договора сохраняют своё действие в случаях: изменения организационно-правовой формы и наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При ликвидации Учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене формы собственности Учреждения, настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный 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 Коллективного договора.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных

гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором (эффективным контрактом).

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре (эффективном контракте), в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись настоящим Коллективным договором, должностной инструкцией, а также с иными действующими положениями и инструкциями, приказами, непосредственно касающимися трудовой деятельности. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится у каждой из сторон.

3.4. В трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемом с работником, могут содержаться условия об испытании, о неразглашении конфиденциальной информации, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств Работодателя.

3.5. Условия трудовых договоров (эффективных контрактов) не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами (эффективными контрактами) принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами (эффективными контрактами) трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере.

3.8. Трудовой договор (эффективный контракт) между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителя трудового коллектива.

### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Системы оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также может включать выплату в виде материальной помощи на оплату расходов, возникающих с непредвиденными сложными жизненными ситуациями.

4.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- 2) Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 3) Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) Положение о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования труда Учреждения.

4.3. Должностные оклады работникам Учреждения устанавливаются директором учреждения в конкретной сумме на основе требований профессиональных стандартов, единых тарифно-квалификационных справочников к профессиональной подготовке, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом объема и сложности выполняемой работы.

4.4. Должностной оклад работников, замещающих одинаковые должности и выполняющих работу одинаковой сложности, количества и качества, устанавливается в штатном расписании в одинаковом размере.

4.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников Учреждения производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учёта рабочего времени.

4.6. Устанавливая размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера работодатель обязуется учитывать, что средняя месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), должны быть не менее величины минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.7.2. Заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается в трудовом договоре (эффективном контракте) и правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.7.3. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной

компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.7.4. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.7.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4.7.6. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии Положением о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования труда Учреждения, разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

В Учреждении устанавливаются:

- единый базовый размер выплаты стимулирующего характера работникам учреждения с учетом категории персонала;
- корректирующий коэффициент, применяемый к базовому размеру ежемесячной премии для отдельных категорий работников, определенных в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Выплаты стимулирующего характера составляются с учетом личного вклада работника в достижение показателей оценки эффективности и устанавливаются в размере 25% к должностному окладу работника в зависимости от количества заработанных сотрудником баллов и рассчитывается по формуле:

1 балл = 0,25 процентов должностного оклада.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам по итогам выполнения показателей эффективности и результативности и критериев оценки эффективности их деятельности, в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг учреждением, предусмотренные трудовым договором (эффективным контрактом) с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

Оценка эффективности и результативности работника – комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей эффективности и результативности деятельности работников, значение которых определяется в баллах.

Показатель эффективности и результативности работника – рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по определенному направлению его деятельности или виду работы.

Критерий показателя эффективности и результативности деятельности работника – это условие или пороговое значение показателя, достижение которого свидетельствует о выполнении работником условий трудового договора (эффективного контракта) по данному показателю эффективности и результативности. Для показателя может быть определено несколько

критериальных значений на различных уровнях эффективности.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования труда Учреждения.

4.7.1. Работникам учреждения в качестве выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями установлен районный коэффициент в размере 1,15 заработной плате рабочих служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Тюменской области, в соответствии с пунктом 1 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 17.08.1971 № 325/24 « О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Западной Сибири, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения»

4.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в отношении работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные осуществляется за фактически отработанное время, согласно табелю учета рабочего времени:

- для всех работников на основании приказа учреждения «О работе в выходные и нерабочие праздничные дни»;

Размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере не менее, чем в двойной дневной или часовой тарифной ставки. Вместо повышенной оплаты работнику учреждения, по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

б) доплата за ночное время в отношении работников, привлекаемых к работе в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в ночное время устанавливается в соответствии с табелем учета рабочего времени, в котором отражены фактические часы работы, в том числе и в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится за каждый час в ночное время и не может быть ниже 20% от часовой ставки, рассчитанной от должностного оклада работника.

4.7.3. В пределах фонда оплаты труда учреждения возможны следующие выплаты:

а) доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенного трудовым договором – устанавливается, исходя из фактически выполняемого объема работ и исчисляется не более 50 % от должностного оклада по основной работе в пределах фонда оплаты труда по замещаемой должности на основании расчетов бухгалтера учреждения, при наличии вакантных должностей и (или) временно отсутствующих работников.

б) доплата за сверхурочную работу – производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном режиме, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени,

отработанного сверхурочно.

в) доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, определенных трудовым договором, устанавливается, исходя из фактически выполняемого объема работ и исчисляется не более 50 % от должностного оклада по основной работе в пределах фонда оплаты труда.

4.7.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливается трудовым договором в процентном соотношении к должностному окладу и производится за счет средств всех источников финансирования.

4.7.5. Выплаты компенсационного характера формируются с учётом районного коэффициента 1,15, не образуют новой должностной оклад, не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

## **5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 20 (двадцати) и более человек в течение 30 (тридцати) календарных дней.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

5.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

5.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух



работников из одной семьи одновременно.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее [значение] часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства предприятия).

5.6. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора (эффективного контракта) должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников Учреждения.

6.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.7.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.7.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.7.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя и муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников Учреждения.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

6.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется работникам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день и инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

6.11. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день – работникам (директор, заместитель директора, главный бухгалтер) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

6.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

6.14. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.15. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

7.1.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

7.1.6. Проводить 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.

7.1.7. Информировать 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, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видеофиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Проводить 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 и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.11. Обеспечивать 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.

7.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений представителя трудового коллектива за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

7.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда.

7.1.17. Обеспечить 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.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.2. Настоящий договор заключен на 3 (три) года и действует с 26.10.2023 по 25.10.2026 (включительно).

8.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

8.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента его подписания.

8.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

8.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и представителя трудового коллектива.