

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального автономного учреждения
«Центр социального обслуживания населения
Омутинского муниципального округа»
на 2026-2029гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«25» сентября 2026г. (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с «26» сентября 2026 г.

от работодателя:

Директор
муниципального автономного
учреждения «Центр социального
обслуживания населения Омутинского
муниципального округа»



Е.Н. Лагунова

от работников:

представитель трудового
коллектива, избранный на собрании
трудового коллектива,
уполномоченный на подписание
коллективного договора

Н.Н. Сергеева

2009 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Центр социального обслуживания населения Омутинского муниципального округа» (далее – Учреждение). Договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Сторонами настоящего коллективного Договора являются:

«Работодатель» в лице директора Учреждения Лагуновой Елены Николаевны и «Работники» в лице их представителя – Сергеевой Натальи Николаевны (далее – представитель трудового коллектива) вместе именуемые Стороны.

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей 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, определяющим соблюдение трудового законодательства.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества предоставляемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях:

Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Учреждения;
- повышения культуры и дисциплины труда;
- повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень;
- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами необходимыми для выполнения трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- создавать условия для профессионального роста, освоения передового опыта;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договора в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.27 ТК РФ);
- предоставлять представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию представителю трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по Договору;
- сотрудничать с представителем трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и иных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представитель трудового коллектива обязуется:

- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, как минимум, выражать мнение представителя трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- осуществлять самостоятельно контроль над соблюдением правил охраны труда.

Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности труда, качеству предоставляемых услуг, использовать передовой опыт коллег;
- беречь имущество работодателя, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- не разглашать информацию, ставшую известной при исполнении трудовых

обязанностей;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- соблюдать правила делового этикета с руководством, коллегами, находящимися на обслуживании гражданами;

- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Учреждении;

- Работники несут материальную ответственность в сроки и размерах, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

- Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях, предусмотренных ст.243 ТК РФ «Случаи полной материальной ответственности».

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты в установленном ТК РФ и иными федеральными законами порядке.

Представитель трудового коллектива имеет право:

- получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: по реорганизации и ликвидации работодателя, введению технологических

изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим договором;

- вносить по этим и другим вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Основными принципами формирования системы оплаты труда работников Учреждения являются:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

- недопущение снижения размеров и ухудшения условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения, в том числе:

- посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации; не допускать снижения уровня заработной платы работников Учреждения;

- в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения, при проведении индексации окладов (должностных окладов) выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от оклада (должностного оклада), снижаются в абсолютном размере;

- установление окладов (должностных окладов) работников Учреждения в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных Учреждения;

- учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов) работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных Учреждений;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации;

- усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работника от эффективности и результативности его работы;

- обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к

системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представителя трудового коллектива;

- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в конкретной сумме на основе требований профессиональных стандартов, единых тарифно-квалификационных справочников к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом объема и сложности, выполняемой работ.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда.

2.5. Размер оклада (должностного оклада), замещающих одинаковые должности и выполняющих работу одинаковой квалификации, сложности, количества и качества затраченного труда, устанавливается в штатном расписании в одинаковом размере.

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

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) два раза в месяц.

2.7.2. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца – 20-го числа, заработная плата за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, она выплачивается накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). При прекращении трудового договора заработная плата в числе прочих причитающихся работнику сумм выплачивается в день увольнения работника.

2.7.3. 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.

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

2.7.5. 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.

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

В Учреждении устанавливаются:

а) показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников с Положением о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования труда Учреждения;

- б) единый базовый размер выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;

- в) корректирующий коэффициент, применяемый к единому базовому размеру выплаты стимулирующего характера для отдельных категорий работников в зависимости от категории персонала, в том числе:

- для работников, определенных Указами 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";

- для работников, оказывающих в стационарной форме социального обслуживания и в форме социального обслуживания на дому индивидуальные услуги по уходу за лицами, полностью или частично утратившим способности либо возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, обеспечивать основные жизненные потребности в силу заболевания, травмы, возраста или наличия инвалидности.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования труда Учреждения, к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам).

2.10. В Учреждении установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2) 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).

2.11. **Представитель трудового коллектива обязуется** контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

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 муниципального автономного учреждения «Центр социального обслуживания населения Омутинского

муниципального округа» 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, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в муниципальном автономном учреждении «Центр социального обслуживания населения Омутинского муниципального округа».

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. 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; отпуска.

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

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

4.5. В соответствии с действующим законодательством в Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем. Нормальная продолжительность рабочего времени для женщин составляет 36 часов в неделю, для мужчин 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от четырнадцати лет до пятнадцати - не более 20 часов в неделю;
- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - не более 25 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

4.6. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания:

а) Для женщин Учреждения:

начало работы: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - 8 час. 00 мин.,
перерыв на обед: с 12 час. 00 мин. - 13 час. 00 мин.

окончание работы: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - 16 час. 12 мин.,

б) Водители автомобиля Учреждения:

начало работы: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - 7 час. 45 мин.;
перерыв на обед: с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.;

окончание работы: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - 16 час. 45 мин.

в) Для мужчин Учреждения:

начало работы: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - 8 час. 00 мин.;
перерыв на обед: с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.;

окончание работы: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - 17 час. 00 мин.

Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) 4 (четырёх часов) в течение двух дней подряд и 240 (двести сорока) часов в год.

Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается исключительно с его письменного согласия.

Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

4.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.7.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

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

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

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

4.9. 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 предприятия 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, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением

чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя предприятия.

4.10. 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 порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

4.11. Отдельные работники при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 дня.

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

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

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

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

5. ОХРАНА ТРУДА

В области охраны труда Стороны договорились:

Работодатель обеспечивает:

5.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими

нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.2. Комплектацию аптечек первой помощи на рабочих местах.

5.3. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.4. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах.

5.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.7. Направление работников, привлекаемых к сверхурочной работе сверх 120 часов в год, на предварительное прохождение профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, предусмотренных законодательством в сфере охраны здоровья, на основании письменного заявления работника.

5.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет собственных средств.

5.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.11. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения предрейсовых и послерейсовых осмотров, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.14. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований не по вине работников.

5.15. Внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда").

5.16. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а

также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимые силы и средства.

Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию и в здание Учреждения.

Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении.

Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в Учреждении и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности. (Статья 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

5.17. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать Работодателя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, предрейсовые и послерейсовые осмотры.

5.18. Представитель трудового коллектива:

вносит на рассмотрение Работодателя программы улучшений условий и охраны труда в Учреждении;

проводит среди работников учреждения разъяснительную работу по профилактике различных инфекционных заболеваний.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива работников:

6.1. Выплата материальной помощи на оплату расходов, возникающих с непредвиденными сложными жизненными ситуациями производиться работникам Учреждения согласно Положения о регулировании отношений в области оплаты и стимулирования труда, утвержденного с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива работников.

6.2. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при наличии финансовых возможностей.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.3.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.3.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.3.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижается норма обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок;

беременной работнице, по её письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю;

работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по его письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;

работнику, имеющему ребенка – инвалида по его письменному заявлению, при предоставлении справки об инвалидности ребенка и справки с места работы супруга, о том, что он не использует данные дни, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка. Переносу данные дни на другой месяц не подлежат;

работнику, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Участвуют в организации и проведении праздничных коллективных мероприятий и поздравлений, посвященных Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню социального работника, Дню пожилых людей, Новому году, юбилеям сотрудников.

6.4.2. Проводят День здоровья, коллективные выезды на различные мероприятия.

6.4.3. При наличии финансовых возможностей поощряют пенсионеров, ушедших на пенсию по возрасту из Учреждения, в День пожилых людей.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Подписанный сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Государственная инспекция труда в Тюменской области.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах, с которыми заключены трудовые договора, с момента их ознакомления с Договором.

8.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором.

8.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

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

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

10. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

11. ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В целях более действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.