

Муниципальное учреждение  
«Комплексный центр социального обслуживания населения»  
«Надежда»  
(МУ «КЦСОН» «Надежда»)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 09 января 2023 по 08 января 2026

Одобен на общем собрании  
трудоувого коллектива работников  
28.12.2022г.

От работодателя:  
Директор МУ «КЦСОН» «Надежда»

  
Клименко Н.Ю.  
«28» 12 2022 года

От работников:  
Представители трудового коллектива  
МУ «КЦСОН» «Надежда»

  
Бадаева С.В.  
«28» 12 2022 года

  
Енаева М.С.  
«28» 12 2022 года

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДА  
АДМИНИСТРАЦИИ  
г. Дзержинский Завьяловского  
ПРОВЕДЕНА

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
РЕГ. № 11/2022 от 27.12.2022г.  
Зав. отдела социального обслуживания  
 С.В. Медведева

# Коллективный договор

## 1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения» «Надежда» (далее – МУ «КЦСОН» «Надежда») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ, ЯО.

1.3. Сторонами договора являются:

- работники МУ «КЦСОН» «Надежда» в лице председателя представительного органа работников МУ «КЦСОН» «Надежда» - Бадаевой Светланы Вадимовны и Енаевой Марины Сергеевны (далее- Представительный орган);

- работодатель МУ «КЦСОН» «Надежда» в лице директора учреждения Клименко Натальи Юрьевны (далее - Работодатель)

1.4. Договор вступает в силу с «09» января 2023г. и действует по «09» января 2026г.

1.5. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.8.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнения представителей трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении или самозащите трудовых прав. Работник

может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожающего жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами.

#### 1.8.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину и Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества обслуживания;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга;

- не разглашать конфиденциальной информации о гражданине, ставшей известной работнику учреждения при оказании социальных услуг и служебной информации.

#### 1.9. Стороны коллективного договора имеют следующие права:

##### 1.9.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### 1.9.2. Работники имеют право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке, установленном законодательством РФ;

- своевременно и в полном объеме получать заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

- вступать в объединения, профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участвовать в управлении учреждением в предусмотренных законодательством и

коллективным договором формах;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора через своих представителей, а также получать информацию о выполнении коллективного договора;
- разрешать коллективные и трудовые споры в порядке, установленном законодательством РФ.

1.10. В случае реорганизации учреждения договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

1.10.1. При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего договора на срок до трех лет.

1.10.2. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Индивидуальные трудовые договоры в учреждении не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями договора.

1.12. Стороны приняли на себя обязательство в период действия договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями работодателя и представительного органа с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном ТК РФ.

Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к договору, являющимся его неотъемлемой частью.

1.15. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

## **2. Предмет договора**

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

## **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами МУ «КЦСОН» «Надежда» и трудовым договором.

3.2. Стороны 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.

3.2.1 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства либо выписку из электронной трудовой книжки

3.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов,

представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждения - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения договора.

Кроме лиц, указанных в ТК РФ, срок испытания не устанавливается:

- работникам, обучающимся последний год в профильных средних и высших образовательных организациях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

3.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в МУ «КЦСОН» «Надежда», утвержденными приказом директора, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, договором, до подписания трудового договора.

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

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

3.7. 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.

3.8. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Система оплаты труда работников учреждения установлена Положением об оплате труда работников МУ «КЦСОН» «Надежда», утверждаемым постановлением Главы городского округа города Переславля-Залесского.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ярославской области, содержащими нормы трудового права.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.2.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы в соответствии с положением об оплате труда работников МУ «КЦСОН» «Надежда»

4.2.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за месяц (квартал), год в соответствии с Положением о премировании работников МУ «КЦСОН» «Надежда», утвержденным приказом Работодателя.

4.2.5. Юбилярам (35,40,45,50,55 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении:

- свыше года до трех лет – 1000 (одна тысяча) рублей;

- свыше трех лет – 2000 (две тысячи) рублей;

4.2.6. Юбилярам (60,65,70 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении:

- свыше года до трех лет – 1000 (одна тысяча) рублей;

- свыше трех лет – 3000 (три тысячи) рублей;

4.2.7. Выплачивать заработную плату работникам за первую половину месяца 29 числа текущего месяца; за вторую половину месяца – 14 числа следующего месяца.

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

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя.

4.2.8. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.2.9. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

4.2.10. 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 обязан выплатить 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.

4.2.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с ТК РФ.

4.2.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

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

4.2.13. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.2.14. При отклонении от нормальных условий труда работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 50 % должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы;

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ, на основании результатов специальной оценки условий труда:

  - с классом вредности 3.1 – 4% тарифной ставки или должностного оклада;

  - с классом вредности 3.2 – 4% тарифной ставки или должностного оклада.

4.3. В области нормирования труда стороны договорились:

4.3.1. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.3.2. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда применяются работодателем по согласованию с представительным органом работников. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.3.3. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4.4. Гарантии и компенсации:

4.4.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

## **5. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников**

Стороны договорились в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу учреждения (или представительному органу) не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу (представительному органу) информацию о возможном массовом увольнении.

Считать критериями массового высвобождения работников государственных учреждений:

- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с ликвидацией учреждения;
- расторжение трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в количестве:

25 и более человек - в течение 60 календарных дней;

200 и более человек - в течение 90 календарных дней;

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства (предоставления услуг), при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться:

- работникам предпенсионного возраста (мужчины 61 год, женщины 56 лет),
- работникам проработавших в учреждении более 10 лет;
- работникам, избранным в состав выборных органов организаций профсоюза, молодежных советов, комиссий;
- работникам из числа одиноких родителей, имеющих детей не достигших 18 - летнего возраста;
- работникам учреждения, которые являются членами одной семьи (в составе двух и более человек).

5.4. В целях сохранения рабочих мест, с учетом производственных условий, работодатель использует следующие внутрипроизводственные резервы и возможности:

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием новых работников;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством согласно п. 4.3.3 раздела «Оплата труда» договора.

5.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.8. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.9. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

5.9.1. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой, в том числе смежной профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.9.2. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии имеющихся вакансий.

5.9.3. Организовать для работников с целью обмена опытом посещение однотипных учреждений, специализированных отраслевых выставок и пр.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Работодателя.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с Федеральным законом от 12.11.2019 N 372-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности" для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя. Рабочий день составляет 7,2 часа.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, указанных в ПВТР.

6.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников из числа лиц:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда с классом вредности 3.3 – 3.4 или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.4. По соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (допускается дополнение списка).

6.5. Работники в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с представительным органом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.6. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР.

6.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники, не достигшие возраста 18 лет.

6.8. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.



Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Не рабочими праздничными днями являются дни, установленные Правительством Российской Федерации

6.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, работающим инвалидам – 30 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

6.10. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения всех работников.

6.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами, региональным отраслевым соглашением.

Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда, согласовывается с представительным органом и является приложением к договору (Приложение №1).

6.13. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

6.14. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в соответствии с законодательством.

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

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

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

6.17. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: (указать категории работников).

6.18. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.19. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- за непрерывный стаж работы в учреждениях социального обслуживания населения Ярославской области из расчета 1 календарный день оплачиваемого отпуска за 5 лет работы. Непрерывный стаж, дающий право на предоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы, рассчитывается с Приложением 5 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области, утвержденному постановлением Правительства области от 09.07.2008 № 341-п;

- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;

- в связи с усыновлением ребенка: 2 календарных дня;

- для сопровождения детей-школьников (1-5 класс) в школу в первый день учебного года: 1 день;

- для провода детей в армию: 1 календарный день;

- для ликвидации аварии в доме 1 календарный день.

6.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются на основании результатов специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение №1).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

## **7. Улучшение условий и охраны труда работников**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечивать безопасные условия и охрану труда в учреждении.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Обеспечить реализацию Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение №2)

Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда средства в сумме 50000 рублей в год.

Использовать на эти цели дополнительные средства (до 20 процентов) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделенные региональным отделением Социального фонда Российской Федерации в установленном порядке.

Обеспечить приоритетность финансирования Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.1.4. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. (Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 с изменениями и дополнениями от 30 ноября 2016 года).

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.5. Обеспечить организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований).

7.1.6. Обеспечить работников за счет средств учреждения сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами согласно Перечню профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение №3).

7.1.7. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам (Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н с изменениями)

7.1.8. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с запланированным графиком в структурных подразделениях 7.1.8. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

а) перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за условия труда (Приложение №4);

б) перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №1);

7.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.10. Обеспечить совместно с представительным органом работников проведение общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении. (Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда на предприятии).

В этих целях работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда учреждения

Работа комитета (комиссии) по охране труда организуется на основании Положения о комитете (комиссии) по охране труда учреждения, разработанного в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказом Минтруда России от 24 июня 2014г. № 412н.

7.1.11. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа учреждения или иного уполномоченного представительного органа работников, технической инспекции труда профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.2. Представительный орган работников обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

7.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в договоре, с выполнением обязательств работодателя и работников через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.2.4. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, ПВТР, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого инфекционного заболевания (отравления).

7.4. Дополнительно работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечить питьевой режим работников.

7.4.2. Проводить смотр по охране труда среди структурных подразделений.

7.4.3. Обеспечить регулярные инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

7.4.4. Не применять труд женщин на работах, предусмотренных «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162.

7.5. При отказе «Работника» от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья «Работодатель» обязан предоставить «Работнику» другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам «Работнику» невозможно время простоя «Работника» до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается «Работодателем» в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. За нарушения «Работником» или «Работодателем» требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями) и молодежи**

8.1. На женщин (лиц с семейными обязанностями), являющихся работниками учреждения, распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для этих категорий работников трудовым законодательством.

8.2. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.3. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 - после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. По заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.4. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении.

8.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

8.6. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

8.7. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований (постановление Главного государственного санитарного врача от 13 июня 2003 года № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03»).

8.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается, за исключением случаев, установленных законодательством.

8.9. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

8.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

8.11. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации, помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

## **9. Гарантии и компенсации**

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, Ярославской области, а также другими нормативно-правовыми актами.

9.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных), заочных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

9.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных), заочных образовательных организациях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются как имеющим государственную аккредитацию.

9.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.  
*Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.*

9.5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, обязуется предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, договором, соглашениями, трудовым договором.

9.6. Лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры 1 раз в год за счёт средств учреждения.

9.7. В день сдачи крови и ее компонентов, а так же в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. По соглашению с работодателем работнику предоставляется день отдыха по основаниям, указанным в статье 186 ТК РФ.

9.8. Работодатель обязуется оплачивать проездные билеты на транспорте общего пользования (кроме такси) социальным работникам отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов МУ «КЦСОН» «Надежда», чья профессиональная деятельность связана с разъездами. Расчет производится за счет бюджетных средств в соответствии с графиком работы социального работника.

9.9. Одна из сторон трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

9.10. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ и иными федеральными Законами Российской Федерации

9.11. Работодатель, может, при наличии бюджетных и внебюджетных средств, оказать материальную помощь работникам.

Материальную помощь оказывают при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Конкретный размер материальной помощи устанавливается Положением о материальной помощи, утвержденным приказом директора и определяется в зависимости от каждой ситуации и финансовых возможностей Учреждения. Выплата производится после издания приказа директора.

Материальная помощь может оказываться одновременно или несколько раз в течение календарного года.

Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника.

## **10. Применяемые к работникам меры поощрения за успехи в работе.**

12.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей, достижение конкретных результатов в работе, высокопрофессиональное и высококвалифицированное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения работников МУ «КЦСОН «Надежда»:

-Объявление благодарности.

- Награждение почетной грамотой.

12.2. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие МУ КЦСОН «Надежда», проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются выдвижением на вышестоящие должности и другими видами поощрений, повышающими социальную обеспеченность и защищенность работников и членов их семей.

12.3. За особые трудовые заслуги кандидатуры работников Центра представляются в вышестоящие организации для награждения орденами, медалями, знаками отличия, присвоения почетных званий, установленных для работников социальной защиты населения, законодательством РФ.

12.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть предоставлены к государственным наградам.

12.4. Поощрения оформляются приказом и объявляются до сведения работника и всего коллектива МУ «КЦСОН» «Надежда» и заносятся в трудовую книжку работника.

## **11. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины и применяемые взыскания**

11.1 Работники обязаны подчиняться директору, далее в соответствии с трудовым договором - заместителю директора и заведующим отделений МУ КЦСОН «Надежда». Работник обязан выполнять указания, которые отдает ему непосредственный заведующий отделением, а также приказы и предписания, которые доводятся до его сведения с помощью служебных инструкций или объявлений.

11.2 Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работником по вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. За нарушение трудовой дисциплины в соответствии со статьей 192 ТК РФ предусмотрены следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание
- Выговор
- Увольнение по соответствующим основаниям.

11.3. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия возможно в случаях:

- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комитетом (комиссией) по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

з) принятия необоснованного решения заведующими отделениями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу МУ «КЦСОН» «Надежда».

11.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение работника.

11.5. Факт обнаружения дисциплинарного проступка излагается Работником, в служебной записке, адресованной директору.

11.6. До наложения взыскания, должны быть письменно затребованы объяснения от нарушителей трудовой дисциплины.

11.7. Объяснительные записки, подаются лично директору, с обязательной регистрацией в журнале учета внутренней входящей документации.

Тексты объяснительных записок должны быть убедительными, содержать неопровержимые доказательства. Объяснительная записка оформляется на простом листе бумаги, на котором должны быть следующие реквизиты: наименование документа, текст, дата составления, подпись. При написании объяснительной записки Работнику рекомендуется ответить на следующие вопросы:

- был ли факт нарушения;
- какова его вина в данном проступке: умышленная, неосторожная, нет вины Работника;
- обстоятельства нарушения, его причины;
- отношение Работника к нарушению;
- отношение Работника к дальнейшей работе.

Если работник отказался от дачи объяснения, этот поступок не освобождает его от ответственности. Администрация Учреждения составляет соответствующий акт об отказе от дачи объяснения.

11.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 (шести) месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 (двух) лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только 1 (одно) дисциплинарное взыскание.

11.10. Приказ директора МУ «КЦСОН «Надежда» о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного заведующего отделением или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

11.12. Дисциплинарные взыскания применяются директором МУ «КЦСОН «Надежда». Работодатель имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива МУ «КЦСОН «Надежда».

## **12. Контроль за выполнением договора**

12.1. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами социального партнерства. Текущий контроль осуществляет комиссия по разработке и принятию договора (далее – Комиссия).

Итоги выполнения договора рассматриваются на собраниях трудового коллектива, проводимых не реже 1 раза в год.

12.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением договора:

- работодатель один раз в год информирует Комиссию на её заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения учреждения не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) работников;

- на общем собрании (конференции) работники представители сторон докладывают о выполнении обязательств договора за год;

- при выявлении нарушений выполнения договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений договора.

12.3. В случае нарушения условий договора работодатель и трудовой коллектив обязаны устранить эти нарушения. При не достижении соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Работодатель и должностные лица несут ответственность за невыполнение договора с учетом прав и полномочий, регламентированных договором, законодательными актами РФ и ЯО.

12.5. В случае надлежащего исполнения работодателем условий договора работники отказываются от забастовок, различного рода протестов, связанных со срывом и прекращением трудового процесса на все время действия договора.

12.6. Работодатель и работники обязуются сотрудничать по тем предметам деятельности учреждения, которые регламентируются действующим законодательством РФ, договором, признают право каждой из сторон предъявлять справедливые и обоснованные взаимные требования. Все решения по социально-трудовым вопросам вырабатываются совместно.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока «Стороны» не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий коллективный договор. «Стороны» имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

13.2. В течение договора стороны вправе вносить изменения и дополнения, если они направлены на улучшение существующих обязательств и имеется обоюдное согласие сторон, изменения и дополнения в договор могут вноситься в упрощенной форме в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

13.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней с момента его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен для структурных подразделений и вывешен на информационный стенд.

13.5. Представители от трудового коллектива МУ КЦСОН «Надежда», заведующие отделений обязуются разъяснять «Работникам» положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем коллективном договоре.

13.6 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе «Стороны», подписавшие его.

13.7. Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в УСЗНиТ Администрации города Переславля-



Залесского. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной.

13.8. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора

Представитель работодателя

Представители работников

Директор МУ «КЦСОН» «Надежда»

Социальный работник

\_\_\_\_\_ Н.ЮКлименко  
(подпись) (инициалы фамилия)

\_\_\_\_\_ С.В.Бадаева

Социальный работник

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2022 г.

\_\_\_\_\_ М.С.Енаева

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2022 г.

(печать)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУ "Комплексный Центр  
социального обслуживания  
населения" "Надежда"

Н.Ю. Клименко

«                    »

2022 г.



**Перечень профессий и должностей  
с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право  
работникам МУ "КЦСОН" "Надежда" на дополнительный отпуск  
(ст. 117 ТК РФ)**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Санитарка палатная	7
2	Повар	7
3	Водитель	7
4	Медицинская сестра (спец.отд., ОВП, ОДП, реабилитация)	7
5	Врач-педиатр	7
6	Врач терапевт	7

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор  
МУ "КЦСОН" "Надежда"  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Клименко  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.



## **План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.**

### 1. Общие положения

Планирование мероприятий по охране труда в МУ «КЦСОН» «Надежда» направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Администрация и коллектив работников МУ «КЦСОН» «Надежда» приняли данный план, обязуясь выполнить в определенные коллективным договором сроки, запланированные мероприятия по улучшению условий и охраны труда

### 2. Перечень мероприятий по охране труда.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
1.1	Организация и проведение общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда	1 раз в квартал ежегодно	администрация, профком, комиссия по охране труда

Приложение № 3  
к коллективному договору  
МУ "КЦСОН" "Надежда"

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
Муниципального учреждения  
«Комплексный Центр  
социального обслуживания  
населения «Надежда»



Н.Ю.Клименко  
«        »        2022г.

**Перечень профессий и должностей,  
работа в которых дает право на получение бесплатно санитарной  
и специальной одежды, обуви и инвентаря работникам  
МУ "КЦСОН" "Надежда"**

№ п/п	Наименование профессий	Спецодежда	Норма на человека/единица измерения	Срок использования (в годах)
1	Социальный работник	плащ или куртка	1 шт.	3
		халат х/б	1 шт.	1
		обувь зимняя утепленная	1 пара	3
		обувь кожаная	1 пара	2
		обувь резиновая	1 пара	2
		обувь комнатная	1 пара	1
		перчатки (варежки)	1 пара	2
		сумка-коляска (для социальных работников осуществляющих социальное обслуживание на дому)	1 шт.	1
		сумка хозяйственная (для социальных работников осуществляющих социальное обслуживание на дому)	1 шт.	1
		полотенце	1 шт.	0,5
2	Медицинский работник специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому, расположенного в сельской местности	плащ или куртка	1 шт.	3
		халат медицинский	1 шт.	1
		шапочка медицинская	1 шт.	1
		обувь зимняя утепленная	1 пара	3
		обувь кожаная	1 пара	2
		обувь резиновая (для работающих в частном секторе и сельской местности)	1 пара	2
		обувь комнатная	1 пара	1
		перчатки (варежки)	1 пара	2

		сумка медицинская	1 шт.	2
		полотенце	1 шт.	0,5
3	Медицинский работник (кроме медицинских работников, указанных в п. 2)	халат медицинский	1 шт.	1
		шапочка медицинская	1 шт.	1
		полотенце	1 шт.	0,5
4	Специалист по социальной работе, заведующий отделением социального обслуживания на дому, отделением срочной социальной помощи, социальный педагог, профессиональная деятельность которых связана с разъездами	обувь зимняя утепленная	1 пара	3
		обувь кожаная	1 пара	2
		обувь резиновая (для работающих в частном секторе и сельской местности)	1 пара	2
5	Санитарка палатная	куртка	1 шт.	3
		халат рабочий	1 шт.	1
		обувь кожаная	1 пара	1
		обувь резиновая	1 пара	2
		перчатки резиновые	4 пары	1
		полотенце	1 шт.	0,5
6	Повар	куртка поварская	2 шт.	1
		колпак поварской	1 шт.	1
		обувь кожаная	1 шт.	1
		фартук прорезиненный	1 шт.	1
7	Буфетчик, официант	куртка поварская	2 шт.	1
		колпак поварской	1 шт.	1
		обувь кожаная	1 шт.	1
		фартук прорезиненный	1 шт.	1
8	Мойщица посуды, кухонный рабочий	халат рабочий	1 шт.	1
		фартук прорезиненный	1 шт.	1
		перчатки резиновые	4 пары	1
		обувь резиновая	1 пара	2
9	Машинист по стирке белья	халат рабочий	1 шт.	1
		куртка	1 шт.	3
		обувь резиновая	1 пара	2
10	Сестра-хозяйка, инструктор по труду, младший обслуживающий персонал	халат рабочий	1 шт.	1
11	Санитарка-ваннщица	фартук прорезиненный	1 шт.	1
		обувь резиновая	1 пара	2

По постановлению Администрации Ярославской области от 12.12.2005 года № 199-а при наличии экономии денежных средств дополнительно обеспечиваются специальной одеждой, обувью и инвентарем сотрудники, чьи должности не вошли в перечень данного постановления

- Водитель – комбинезон 1 шт. (год), обувь резиновая 1 пара (3 года)
- Дворник - куртка 1шт. ( 3 года), сапоги резиновые 1 пара ( 3 года), обувь межсезонная 2 пары ( 1 год, 2 года)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУ "Комплексный Центр  
социального обслуживания  
населения" "Надежда"

Н.Ю. Клименко

«        »        2022 г.



**Перечень должностей работников МУ "КЦСОН" "Надежда"  
по которым устанавливается доплата за условия труда (на основании  
проведенной специальной оценке условий труда)  
(ст. 117 ТК РФ)**

№ п/п	Наименование должности	%
1	Санитарка палатная	4
2	Повар	4
3	Водитель	4
4	Медицинская сестра( ОВП, спец отд., ОДП, реабилитация)	4
5	Кладовщик	4
6	Официант	4
7	Мойщик посуды	4
8	Кухонный рабочий	4