

Государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания Краснодарского края
«Крыловский комплексный центр социального
обслуживания населения»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 19 июня 2026 года по 18 июня 2029 года

От работодателя:
Директор ГБУ СО КК
«Крыловский КЦСОН»

Л.Н. Мовсесян
2026 г.



От работников:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Крыловский КЦСОН»

С.Е. Бурьба
2026 г.



Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Крыловском районе

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 24.06.2026 № 26

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

1.1 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице директора Мовсесян Людмилы Николаевны, именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "Работники", представленные профсоюзным комитетом государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр социального обслуживания населения», именуемый далее "Профком", в лице ее председателя Бурьба Светланы Евгеньевны.

1.3 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, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства: Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами 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 мнение Профкома по проектам текущих и перспективных

производственных планов и программ;

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

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

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его 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;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профком как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

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;
выполнять установленные нормы труда;
способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6 Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7 В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9 Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.11 Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.12 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

1.13 При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.14 При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.15 При ликвидации организации коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

2. Оплата труда

2.1. Основными нормативными документами, регулирующими вопросы оплаты труда в учреждении, являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденное постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и от 25 декабря 2023 г. № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края»;

Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр социального обслуживания населения» постановлением Губернатора Краснодарского края от 06 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» разработанные в соответствии с этими нормативными документами локальные нормативные акты.

2.2. Порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр социального обслуживания населения» регулируются положением об оплате труда и положением о материальном стимулировании.

2.3. Работодатель обязуется:

при установлении оплаты труда работников комплексного центра социального обслуживания населения» руководствоваться нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края;

извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 10-го и 25-го числа.

2.4. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки:

«25» числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

«10» числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца и перечисляется на указанный работником счет в банке.

Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

Заработная плата выплачивается работнику, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дней до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.5. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он имеет право отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь

в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.4. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливается законом, иным нормативным актом или Уставом учреждения.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.7. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного

профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель обязуется выделить и предоставить рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы согласно установленной квоты в организации, в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Привлечение и использование в учреждении иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

4.7. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в 30 % от общей численности работников.

Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств учреждения переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

4.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.9. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в

ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);

лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

4.11. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.12. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленную пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5. Рабочее время отдыха

5.1. В организации устанавливается 5 (пятидневная) рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, для женщин работающих в сельской местности в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» - 36 часов в неделю.

5.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом

мнения Профкома.

5.3. Работники, выполняющие должностные обязанности по скользящему графику сменности, работают в соответствии с утвержденными графиками.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

5.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. Выходные дни предоставляются работникам в установленном законодательством порядке. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения профкома.

Работа в выходной день оплачивается в 2-х кратном размере или компенсируется отгулом.

5.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам - 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

работникам, совмещающих работу с учебой - 2 дня в месяц;

всем работникам для прохождения медицинских обследований – 4 дня в году;

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех работников;

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней.

5.9. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

работникам с ненормированным рабочим днем.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления

календарного года.

5.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года, последний звонок и выпускной - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат (55-60 лет) со дня рождения - 2 дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 3 дня.

5.15. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 4 недель в году.

Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, отпуск без сохранения заработной платы могут получить:

родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в ВУЗы – до 2 дней;

(лица, осуществляющие уход за детьми и перечисленные в ст. 263 ТК РФ) - до 14 календарных дней в удобное для них время.

5.16. 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 у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель рассматривает охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель в соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда обязуется:

осуществлять политику, направленную на обеспечение условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ);

выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда;

проводить специальную оценку условий труда согласно федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

создавать необходимые условия (предоставление оплачиваемого рабочего времени для исполнения возложенных на них обязанностей, прохождения обучения с сохранением заработной платы и т.п.) и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств, обеспечить их нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения;

обеспечивать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, в соответствии с медицинскими рекомендациями, в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации;

направлять для прохождения обучения по охране труда руководителей и специалистов, профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда центра социального обслуживания в сроки и в порядке, установленные действующим законодательством;

обеспечивать приобретение за счет собственных средств и бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты, дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.3. Работодатель гарантирует создание соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, поддержание требуемой температуры в служебных помещениях, внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-бытовое обслуживание (организацию служебных производственных, санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи) и медицинское

обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, организацию постов для оказания первой помощи, укомплектованных аптечками для оказания первой помощи работникам учреждения, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.4. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5. Работодатель реализует возможность использования части страховых взносов по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в установленном законодательством порядке.

6.6. Работодатель разрабатывает и утверждает правила, инструкции и иные локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.8. Работодатель организует расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.9. Перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

6.10. Работодатель организует информирование работников о нормативных правовых актах по вопросам охраны труда.

6.11. Работодатель (представитель нанимателя) и выборный профсоюзный орган принимают меры по выводу из эксплуатации ветхих и аварийных помещений (площадей).

6.12. В соответствии с частью 7 статьи 216.1 ТК РФ в случае отказа работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен

у дисциплинарной ответственности.

6.13. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.14. Работодатель (представитель нанимателя) обязан рассматривать предложения выборного органа, коллектива работников по вопросам охраны труда в установленные сроки.

6.15. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем (представителем нанимателя).

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

выполнять требования инструкций и правил по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение по охране труда;

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

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.17. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях;

вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ);

представлять интересы работников, оказывать помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследований несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.18. В учреждении создается на паритетной основе и действует комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве пяти человек.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируется, за все дни служебной командировки, включая день отъезда и день приезда, сохранять место постоянной работы. За работником в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации сохраняется средний заработок. Средняя заработная плата за время служебной командировки определяется по правилам, установленным статьей 139 Трудового кодекса

Российской Федерации. В качестве расчетного периода в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации применяется период 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, на который приходится начало служебной командировки.

7.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, работники, имеющие детей инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом указанная категория работников должна быть ознакомлена со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.3. Работникам направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым законодательством (ст. 173 ТК РФ).

7.4. Стороны договорились, что средства поступившие в кассу комплексного центра социального обслуживания населения на счет сумм за оказание услуг населению использовать на стимулирование труда работников:

оказание материальной помощи, а также на юбилейные даты 50 лет женщинам, 60 лет мужчинам и далее каждые 5 лет, утвержденные приказом директора центра.

оказание бесплатной помощи предоставления автотранспорта в ритуальных услугах в случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей).

предоставление транспорта бесплатно для доставки в лечебное учреждение в случае болезни работников центра и их детей в возрасте до 18 лет, по направлению лечебного учреждения 1 раз в год.

Для развития материально-технической базы комплексного центра социального обслуживания населения (на приобретение оборудования, инвентаря и т.д.) стороны договорились о приобретении дополнительных средств индивидуальной защиты для работников, не вошедших в Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н, и в перечень спец. одежды, обуви утвержденный постановлением главы администрации Краснодарского края от 26 января 2005 г. № 35.

7.5. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

7.6. Работодатель ежемесячно перечисляет Профкому денежные средства в размере 1% на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу

в организации, на оказание материальной помощи членам профсоюза.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Профсоюзная организация государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский центр социального обслуживания населения» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и ст. 30 Трудового кодекса РФ.

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.3. Работодатель предоставляет Профкому на период действия коллективного договора в бесплатное пользование комнату в здании по адрес: ст. Крыловская, ул. Кооперативная, 76.

Работодатель бесплатно предоставляет Профкому зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников на 20 мест по адресу: ст. Крыловская, ул. Кооперативная, 76.

8.4. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон № 8(86161) 32-9-97 и местный телефон № 32-9-97, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее 1 часа в день, оплачиваются услуги междугородной связи.

8.5. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

8.6. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ)

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочившими первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений, в размере 1% от их заработной платы.

Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесп-

латно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет следующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации: план финансово-хозяйственной деятельности.

8.7. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

8.8. В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

беспрепятственно посещать и осматривать здания, отделы, мастерские, другие места работы в организации;

требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

8.12. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в семидневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза

и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.13. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

8.14. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

Через средства информации, имеющиеся в организации (стенды) Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.15. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2 профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 10 дней).

8.16. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

8.17. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.18. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения членами Профсоюзного комитета своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома – 3 часа в неделю (месяц);

члену профкома – 2 часа в неделю (месяц).

8.19. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

8.20. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

8.21. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК

РФ).

8.22. Расторжение трудового договора с председателем Профсоюзного комитета и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 ч.1 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.23. Со стороны профсоюзной организации гарантируется оказание материальной помощи в связи с:

- юбилейными датами 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и далее каждые 5 лет – 2000 рублей;
- выходом на пенсию – 2000 рублей;
- рождением ребенка – 2000 рублей;
- регистрацией брака – 2000 рублей;
- смертью близких родственников – 4000 рублей;
- на лечение – 4000 рублей;
- тяжелым материальным положением – 4000 рублей и другие обстоятельства.

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может вступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора

осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

10.3. Выполнение коллективного договора рассматривается комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Разработано:
Юрисконсульт

А.Б. Белявский

Заместитель директора

О.А. Сморшко