


15.12.2025

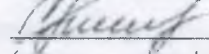
От работодателя:

От работников:

Директор ГБУ «КЦСОН Ардатовского
муниципального округа»

Председатель Профсоюзного комитета
ГБУ «КЦСОН Ардатовского
муниципального округа»

 / Ю. А. Комков /
(подпись, расшифровка подписи)

 / С. Н. Милова /
(подпись, расшифровка подписи)

М.П.

«15» 12.2025 года

«15» 12.2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения

«Комплексный центр социального обслуживания
населения Ардатовского муниципального округа»

на 2026 – 2028 годы

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата	12.01.2026 г. № 2/26 - 12
С рекомендацией	
наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель руководителя	И. А. Помина
(подпись)	(ФИО)

· р.п. Ардатов
Нижегородская область

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между государственным бюджетным учреждением «Комплексный центр социального обслуживания населения Ардатовского муниципального округа» (далее – Учреждение) в лице директора **Комкова Юрия Алексеевича**, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации Учреждения **Миловой Светланы Николаевны**, именуемого в дальнейшем «Работники», далее совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональным отраслевым соглашением между министерством социальной политики Нижегородской области и организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2025-2027 годы, зарегистрированного Управлением по труду и занятости населения Нижегородской области 22 января 2025 г. №04/ОС-25, и другими федеральными и региональными нормативными правовыми актами.

1.3. Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе полномочий представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, обязательства Работодателя перед Работниками по условиям, охране и оплате труда, социальным гарантиям и льготам, предоставляемым Работодателем.

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять, обеспечивая соблюдение Конституции Российской Федерации, реализацию федеральных законов, законов Нижегородской области и других нормативных актов.

II. Обязательства сторон, заключивших коллективный договор

2.1. Работодатель, осуществляя свою деятельность в соответствии с ТК РФ, иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами, обязан:

2.1.1. Организовать труд Работников и обеспечивает финансово-экономическую деятельность Учреждения с целью осуществления эффективной работы;

2.1.2. Обеспечивать Работникам условия труда, соответствующие действующим нормам и нормативам, оплату труда, предоставление льгот и гарантий, предусмотренных настоящим коллективным договором.

2.1.3. Осуществлять учет мнения профсоюзного комитета при принятии локальных актов в сфере оплаты труда, трудового распорядка и охраны труда.

2.2. Работники Учреждения обязаны:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.2.2. Соблюдать правила трудового распорядка;

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

2.2.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением режима труда и отдыха, социальной защиты и занятости Работников в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.3.2. Разрабатывать и осуществлять совместные мероприятия, направленные на повышение эффективности работы, формирование материальных и моральных стимулов для Работников за качественное и своевременное выполнение служебных заданий.

2.3.3. Осуществлять в коллективе мероприятия по профессиональному развитию, продвижению и карьерному росту молодых специалистов и созданию условий эффективной работы коллектива.

III. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

Профессиональное обучение.

Условия увольнения Работников при реорганизации и ликвидации Учреждения

3.1. Вопросы трудовых отношений Работников регулируются ТК РФ и другими федеральными и региональными нормативными правовыми актами.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в его личном деле у Работодателя.

Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у Работодателя.

Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с ТК РФ, иными нормативными правовыми актам и настоящим коллективным договором.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

3.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок либо на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник, продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.5. 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.

3.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.7. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к

массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определены в региональном отраслевом соглашении между министерством социальной политики Нижегородской области и организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2025-2027 годы:

- ликвидация организации;
- сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

3.8. В случае увольнения в связи с сокращением численности и штата Учреждения освобождать Работников от исполнения трудовых обязанностей для поиска новой работы на 2 дня в месяц с сохранением средней заработной платы на основании их письменного заявления.

3.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в профсоюзный комитет информацию о возможном массовом увольнении работников.

3.10. Помимо случаев, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- одинокие родители (опекуны, попечители), имеющие на своем иждивении детей до шестнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- родитель (опекун, попечитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей;
- работники, до достижения пенсионного возраста которых осталось отработать не более 5 лет;
- работники, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- работники, в семье которых один из супругов имеет статус безработного;
- овдовевшие супруги ветеранов боевых действий в течение года со дня признания овдовевшего супруга вдовцом;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- председатель профсоюзного комитета.

3.11. Первоочередному сокращению подлежат работники, достигшие пенсионного возраста по старости.

3.12. Работодатель по заявкам руководителей структурных подразделений Учреждения направляет Работников на курсы повышения квалификации, как с отрывом, так и без отрыва от производства.

3.13. В случае направления Работника на курсы повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

3.14. Работникам, успешно совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников составляет 40 часов в неделю, для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха установлен Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ардатовского муниципального округа», утвержденными приказом Учреждения от 15 января 2024 г. № 10 (далее – Правила).

4.3. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин. Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.5. Работодатель обязуется сокращать продолжительность рабочего времени на один час накануне праздничных дней. К нерабочим праздничными днями относятся:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

4.6. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам (при наличии возможности) Работодатель может предоставить Работнику гибкий график работы, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в удобное для него время. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.7. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

4.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.9. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.10. Установить перечень должностей с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день:

- директор – 5 календарных дней;
- заместитель директора – 5 календарных дней;
- главный бухгалтер – 5 календарных дней;
- бухгалтер – 3 календарных дня;
- специалист по кадрам – 3 календарных дня;
- заведующий отделением – 3 календарных дня;
- социальный педагог – 3 календарных дня;
- водитель – 3 календарных дня.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

4.13. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.14. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 (двадцать восемь) календарных дней.

4.15. Работающим инвалидам продолжительность отпуска устанавливается 30 (тридцать) календарных дней.

4.16. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.17. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

4.18. Супругам, родителям и детям, одновременно работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. 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 Учреждении.

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

4.21. Не допускается замена ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.23. Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника с приложением подтверждающих документов предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в связи с заключением брака Работника – 3 календарных дня;
- родителям (опекунам, попечителям) в связи с заключением брака детей – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников: супруг (супруга), мать, отец, дети, родная сестра (брат) – 3 календарных дня; внуки, дедушка, бабушка – 1 календарный день;
- родителям (опекунам, попечителям), имеющим ребенка младшего школьного возраста (с 1 по 5 классы) – 1 календарный день на 1 сентября. В случае если 1* сентября выпадает на выходной (праздничный, нерабочий) день, дополнительный оплачиваемый отпуск 1 календарный день предоставляется работнику на первый учебный день;

- родителям (опекунам, попечителям) детей обучающихся в 9-и и 11-х классах в связи с праздником «Последний звонок» и на вручение аттестата – 1 календарный день (непосредственно на мероприятие);

- родителям (опекунам, попечителям) детей – выпускников дошкольных образовательных учреждений для участия в праздничных мероприятиях – 1 календарный день (непосредственно на мероприятие);

- родителям (опекунам, попечителям) в связи с проходами детей в ряды Вооруженных сил Российской Федерации, а также на принятие ими присяги – 3 календарных дня.

4.24. Беременные женщины (при наличии подтверждающих документов) освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

4.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению с приложением подтверждающих документов предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4.26. Родитель (опекун, попечитель) может использовать оплачиваемые дополнительные выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом двумя способами или комбинировать их:

- первый способ – использовать отгулы ежемесячно по четыре дня. Родитель (опекун, попечитель) может взять их подряд или по частям в течение месяца, например по одному каждую неделю или разделить их со вторым родителем. Дни, которые родитель (опекун, попечитель) не использовали в календарном месяце, в том числе из-за болезни, на другой месяц не переносятся;

- второй способ – использовать однократно до 24 выходных дней подряд в течение календарного года. Эти дни предоставляются в пределах общего количества дней, которые он накопил к дате начала их использования. Выходные дни, право на которые Работник приобретет после использования выходных дней, может использовать ежемесячно (Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 г. № 714).

4.27. Наряду с основаниями, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до шестнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до шестнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка до шестнадцати лет, без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому

отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

V. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется своевременно оплачивать труд Работников в соответствии с их квалификацией, сложностью, качеством, условиями выполняемой работы, с соблюдением требований законодательства, настоящего коллективного договора, соглашений и трудового договора.

5.2. Система оплаты устанавливается в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, локальными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзной организации.

5.2.1. Система оплаты труда в Учреждении включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются на основании минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, сложности и объему выполняемой работы и устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем.

5.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливает в размере 15% от должностных окладов и ставки заработной платы работников в соответствии Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. №467, Положением о выплатах компенсационного характера работникам государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ардатовского муниципального округа», утвержденным директором Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации в установленном статьей 372 ТК РФ порядке. Перечень должностей и список лиц, которым устанавливается данная выплата компенсационного характера, утверждаются ежегодно руководителем Учреждения по согласованию с учетом мнения профсоюзной организации.

5.2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН Ардатовского муниципального округа», утвержденным приказом Учреждения и согласованным с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам по каждой должности (группе должностей) на основе

разработанных работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями с учетом нагрузки.

5.2.6. Работникам, замещающим по совместительству штатные должности, выплаты стимулирующего характера начисляются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей в локально-нормативном акте Учреждения согласованного с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.2.7. Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется при наличии:

- у Работников, занимающих должность среднего медицинского персонала – стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, исчисленного в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. №467.

- у Работников, кроме занимающих должность среднего медицинского персонала – общего стажа работы.

5.3. Заработная плата выплачивается Работнику в денежной форме (в рублях).

Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц:

- за первую половину месяца – 16-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 1-го числа месяца, следующего за расчетным.

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

5.4. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

5.5. Заработная плата переводится в кредитную организацию, на банковский счет, открытый по которому осуществляются с использованием платежной карты «МИР», являющейся национальным платежным инструментом.

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.

5.6. Ежемесячно каждому Работнику выдается расчетный листок, который должен содержать информацию:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему в соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- 3) о размерах и об основаниях производственных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, определяемого в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.11. Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федерального законодательством.

5.12. 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 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.

VI. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в которую на приоритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзного комитета;

6.1.2. Создать необходимые условия для работы членов комиссии по охране труда и уполномоченных лиц профсоюзного комитета по охране труда, в том числе

в рабочее время, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.1.3. Разрабатывать, финансировать и осуществлять мероприятия, направленные на проведение специальной оценки условий труда, обеспечение безопасных условий труда, на снижение рисков несчастных случаев на производстве, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличения продолжительности жизни и улучшения здоровья работников Учреждения, в пределах средств, выделенных из федерального бюджета;

6.1.4. Проводить не реже одного раза в год анализ состояния производственного травматизма (количество несчастных случаев в днях) и разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета мероприятия по его снижению (исключению).

6.1.5. Обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.6. Реализовать меры по актуализации в соответствии с рекомендациями Минтруда России и обеспечить функционирование системы управления охраной труда в Учреждении;

6.1.7. Реализовать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

6.1.8. При проведении оценки профессиональных рисков привлекать специалистов по охране труда с участием руководителей структурных подразделений и самих Работников, в том числе при выявлении опасностей и определении их источников, организовывать опрос (анкетирование) Работников и учет их предложений;

6.1.9. Разработать и обеспечить соблюдение порядка учета микротравм на производстве;

6.1.10. Выдавать отдельным Работникам хозяйственный и мягкий инвентарь в соответствии со статьей 10 Закона Нижегородской области от 5 ноября 2014 г. №146-З «О социальном обслуживании граждан в Нижегородской области».

Перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, с указанием типовых норм:

- социальный работник;
- медицинская сестра;

- водитель;
- оператор котельной;
- уборщик служебных помещений.

6.1.11. Проводить обучение Работников по охране труда, в том числе обучению безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда;

6.1.12. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучению 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 (при необходимости), а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.13. Организовать контроль специалистом по охране труда за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, в том числе за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.14. Информировать Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.15. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.16. Проводить расследования и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.1.17. Обеспечивать Работников средствами индивидуальной защиты и соответствующими средствами, в соответствии с установленными нормами за счет средств Работодателя;

6.1.18. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

6.1.19. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников

Учреждения в сроки, предусмотренные нормативно правовыми актами Российской Федерации.

6.1.20. Приобретать и обеспечивать Работников за счет Работодателя медицинскими средствами (далее – МК).

Если Работник по направлению Работодателя приобрел и оформил МК за свой счет, то Работодатель должен возместить расходы на ее приобретение и оформление в течение месяца со дня предоставления Работником документов, подтверждающих факт оформления МК.

6.1.21. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

6.1.22. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по психическому воспитанию и обучению работников, способствовать формированию культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, обеспечивать комплекс мер по повышению качества образования работников;

6.1.23. Проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утвержденному плану в соответствии с правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств Работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья в течение работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.6. В случае установления факта грубой неосторожности работника, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах устанавливается комиссией, проводившей

расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения профсоюзного комитета.

VII. Гарантии и компенсации Работникам

7.1. Стороны договорились предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий и компенсаций Работникам, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращении численности или штата работников Учреждения увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

7.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 7.4. при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.6. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

7.7. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.8. Если Работник прошел диспансеризацию во время ежегодного оплачиваемого отпуска, день (дни) освобождения от работы ему не предоставляется.

7.9. Работникам, признанным непригодными к выполнению своих прежних обязанностей по занимаемой должности вследствие общего заболевания, бытовой травмы, определяется средний заработок на срок их переквалификации, но не свыше 6 месяцев, с целью использования их для работы в Учреждении.

7.10. Порядок оказания и размеры материальной помощи определяются локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профсоюзной организации.

7.11. Согласно Закону Нижегородской области от 5 ноября 2014 г. № 146-З «О социальном обслуживании граждан в Нижегородской области» работодатель обязуется предоставлять из собственных средств Работникам денежное возмещение затрат на проезд на одном из видов пассажирского транспорта общего пользования (кроме такси) или за использование личного автотранспорта в порядке, определенном Правительством Нижегородской области.

VIII. Обеспечение деятельности Профсоюзной организации Учреждения

8.1. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего договора.

8.3. Работодатель, должностные лица Учреждения оказывают содействие профсоюзной организации, профсоюзному комитету в их деятельности.

8.4. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета в исполнительные органы управления Учреждением.

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзный комитет – Работодатель обязуется:

8.5.1. Не препятствовать вступлению Работников в Общероссийский профессиональный союз работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз), обеспечивать соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

8.5.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

8.5.3. Предоставлять информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.5.4. Производить безналичное удержание и перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов на основе личного заявления члена Профсоюза;

8.5.5. Разрешать проведение профсоюзным комитетом профсоюзных собраний (конференций) Работников в рабочее время (по согласованию);

8.5.6. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документации в соответствии со статьей 377 ТК РФ. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка осуществляются Работодателем;

8.5.7. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику (по согласованию);

8.5.8. Освобождать от основной работы членов профсоюзного комитета, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятиях.

8.6. Работодатель предоставляет председателю профсоюзного комитета (не освобожденному от основной деятельности) за сложность и интенсивность труда ~~предоставляет~~ дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

8.7. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.8. Деятельность на выборной должности председателя профсоюзного комитета признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание приощрения работника.

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах, вступает в силу с 1 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив соответствующее письменное соглашение к коллективному договору.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

9.3. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих Сторон.

9.5. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее, для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

9.6. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются один раз в год о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании Работников.

9.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников под роспись в течение одного месяца после его подписания.

9.8. Профсоюзная организация Учреждения обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, обеспечивать реализацию их прав, основанных на настоящем коллективном договоре.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

9.10. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.11. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами настоящего коллективного договора со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в управление по труду и занятости Нижегородской области. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном статьей 50 ТК РФ.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
18 (восемнадцать) листов

Ю. А. Комков

(Директор ГБУ «КЦСОН Ардатовского муниципального округа»)

