



Представитель работодателя -  
исполняющая обязанности  
директора КГБУСО «Центр  
социальной реабилитации  
инвалидов и ветеранов боевых  
действий»

  
\_\_\_\_\_ К.А.Лямина  
(подпись) (инициалы фамилия)

"24" марта 2021г

Представитель работников –  
председатель первичной  
профсоюзной организации,  
избранный работниками

  
\_\_\_\_\_ К.В. Червов  
(подпись) (инициалы фамилия)

"24" марта 2021г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов  
боевых действий»  
на 2021- 2024 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ВАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ  
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ  
№ 75/21 01 26-03-2021

г. Барнаул  
2021г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий» (далее Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Центра.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Сторона 1 работники Центра, в лице председателя первичной профсоюзной организации Червова Константина Викторовича;

Сторона 2 работодатель в лице исполняющей обязанности директора Ляминой Ксении Анатольевны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

1.5. Предметом коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения;

- реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации;

- при смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет;

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и уполномоченного представителя работников с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих



трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.12. Представления уполномоченного представителя работников о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

1.13. Коллективный договор (дополнительное соглашение) в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий уполномоченный орган по труду.

1.14. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней с момента его уведомительной регистрации.

## **2. Трудовые отношения и трудовой договор**

2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

Сотрудник при заключении трудового договора должен предъявить работодателю сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР, если отказался от ведения бумажной трудовой книжки (ст.66.1 ТК РФ) или предоставить оформленную на бумаге трудовую книжку.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.3. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). В



период испытания на работника распространяются правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция, обязательство о неразглашении служебной конфиденциальной информации, коллективный договор, договор о полной материальной ответственности, приказы и распоряжения директора Учреждения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения, главного бухгалтера и их заместителей, руководителей филиалов - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.7. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией, определенной трудовым договором. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.10. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.1 ТК РФ) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев). В данном документе должен быть описан порядок организации работы: график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении.

При переходе работников на дистанционную работу все гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, а также коллективными договорами и отраслевыми соглашениями, сохраняются в прежнем объеме.

Работодатель обязан обеспечить сотрудников, которых временно перевели на дистанционную работу, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации. Если сотрудник будет использовать свое оборудование, то необходимо выплачивать ему компенсацию за использование оборудования и возместить другие расходы, которые связаны с выполнением работы дистанционно. Например, расходы на электроэнергию и связь.

Если сотрудник не умеет пользоваться оборудованием, программами и средствами защиты информации, которые предоставил работодатель, то его нужно обучить навыкам работы с ними.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса РФ, или по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, или иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.



### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд предприятия.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- повышать квалификацию медицинских работников не реже чем один раз в пять лет (приказ Министерства здравоохранения от 03.08.2012г. № 66);
- повышать квалификацию главного бухгалтера в объеме не менее 120 часов за три последовательных календарных года, но не менее 20 часов в каждый год (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. N 103н);
- повышать квалификацию иных специалистов по мере необходимости, но не реже, чем раз в три года;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)
- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Уровень образования определяется согласно Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).
- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников КГБУСО «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий» от «06» февраля 2015 г. и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:



- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ, ст.115 ТК РФ). Дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен, не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у учреждения (предприятия, организации).

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Предоставлять работникам организации отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для прохода детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- ½ дня первого сентября для родителей первоклассников;

4.8.2. Предоставлять работникам организации на разделение трудового отпуска на части, с учетом его использования в течение года по заявлению работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4.8.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);



- работающим ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году (п.11 ст.16 5-ФЗ от 12.01.1995г.)

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников КГБУСО «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

5.2. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения об оплате труда работников КГБУСО «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий», а также Критериям и показателям результативности работы в Центре, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.3. Работодатель вправе установить следующие доплаты работникам:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, до 30 % должностного оклада работника;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) до 30 % должностного оклада работника;

5.4. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

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

- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

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

5.6. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

5.8. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже



минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

5.9. Выплата заработной платы работникам производится, по заявлению работника на его лицевой счет в банке за счет работодателя, два раза в месяц «13» числа заработная плата за первую половину месяца и «28» числа месяца окончательный расчет.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц, в последний рабочий день месяца.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.11. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

5.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ);

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5.14. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

## **6. Гарантии при высвобождении работников и содействии их трудоустройству**

6. Работодатель обязуется:



6.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре об аренде установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

6.6. Стороны договорились, что:

6.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

6.6.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.6.3. При появлении новых рабочих мест на предприятии, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных с предприятия в связи с сокращением численности или штата.

## **7. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.



При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

7.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст.182 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ)

7.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ)

7.5. Выплачивает материальную помощь по заявлениям работников, сверх установленных законодательством сумм, предусмотрев для этого в организации необходимые средства:

- на рождение ребенка на основании свидетельства о рождении – 5 тыс. рублей;
- смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)) на основании свидетельства о смерти – 10 тыс. рублей;
- государственной регистрации заключения брака (впервые) руководителя учреждения на основании свидетельства о браке – 5 тыс. рублей.

7.6. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.7. Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

## **8. Охрана труда**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать нормы и правила, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

8.1.2. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда»

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации, дающие работникам право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени за работу во вредных и опасных условиях труда;
- дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда;
- доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда.

8.1.3. Проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Организовывать обучение руководителя и уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

8.1.5. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.7. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.



8.1.8. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой), в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н и согласно типовым межотраслевым нормам, в соответствии с установленными нормами.

8.1.9. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда; выполнением соглашения по охране труда.

8.1.10. Обеспечивать режим труда и отдыха работников предприятия в соответствии с трудовым законодательством.

8.1.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

8.1.12. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.13. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации.

8.1.14. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в том числе новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

8.1.15. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184).

8.1.16. Работодатель обязан обеспечить за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

8.1.17. В целях снижения вредного воздействия табачного дыма Работодатель запрещает курение табака на рабочих местах. Нарушение этого положения влечет за собой привлечение к административной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 12 Федерального закона от 23 февраля 2013 года N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»).

8.2. Рабочие и служащие обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка,



правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Учреждения.

8.2.2. Правильно применять выданные ему специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

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

8.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 статьи 81 ТК РФ также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест по охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);



- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.11. Профсоюз обязуется:

9.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.11.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.11.3. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.11.4. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонды обязательного медицинского страхования и социального страхования.

9.11.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11.6. Осуществлять культурно-массовую работу на предприятии.

9.11.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях организации похорон близких членов семьи, ликвидации последствий стихийных бедствий: ураганов, пожаров, наводнений и др.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

10.1. Постоянный контроль, за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

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

- на общем собрании (конференции) работников Работодатель и представительный орган работников докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

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



принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.





МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
краевое государственное казенное  
учреждение «Управление социальной  
защиты населения по городу Барнаулу»

(КГКУ УСЗН по городу Барнаулу)

Короленко ул., д. 67, г. Барнаул,

Алтайский край, 656043

Тел.(3852) 549100 Факс: 549104

E-mail: doc@brn-uszn.ru

ОКПО 40837742; ОГРН 1072223006085;

ИНН/КПП 2223965158/222501001

017 21 № 5954

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

КГБУ СО «Центр социальной  
реабилитации инвалидов и  
ветеранов боевых действий»

Калинина просп, д. 7,  
г. Барнаул, Алтайский край,  
656002

### УВЕДОМЛЕНИЕ

об осуществлении уведомительной регистрации коллективного договора  
Краевого государственного бюджетного учреждения социального развития  
«Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий»  
на 2021-2024 годы

Центр занятости населения краевого государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Барнаулу» сообщает, что коллективный договор краевого государственного бюджетного учреждения социального развития «Центр социальной реабилитации инвалидов и ветеранов боевых действий» на 2021-2024 годы прошел уведомительную регистрацию в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации 26.03.2021.

Регистрационный номер 75/21

Директор центра занятости населения

И.С. Шаркевич